caut BULLETIN acpu

JANUARY 1973 JANVIER
21 - 3

canadian association of university teachers

Association	President	Secretary	Treasurer
Acadia	K. D. C. Haley	Ray Thompson	B. Anderson
Alberta	L. G. S. Newsham	J. Funke	H. I. Freedman
Bishop's	R. Barnett	D. Seale	W. Taylor
Brandon	R. E. Florida	T. A. Mitchell	D. Spencer
U.B.C.	R. A. Spencer	A. Turner	R. S. Rosenberg
Brock	J. Kushner	J. Michielson	J. Auer
Calgary	Hisao P. Arai	D. Bercuson	C. Ozol
C.M.C. — RMC	G. Parker	B. Rollason	D. W. Newcombe
RR	W. Rodney	G. M. Lancaster	L. Navran
CMR	W. J. Bissonnette	A. S. Biffi	A. S. Biffi
Carleton	J. Brown	T. Middlebro	C. Farmer
Dalhousie	P. B. Huber	W. G. Young	R. F. Chandler
Guelph	N. V. Bowen	P. Hull	M. Savan
Lakehead	H. N. McLeod	J. F. Hilliker	I. M. Hoodless
Laurentian-Laurentienne	J. D Dewar	B. MacNeil	B. C. Cameron
Laval	Y. Sirois	G. Parent	Jean-Yves Savard
Lethbridge	E. Webking	R. J. Fletcher	E. G. Mardon
Loyola	G. Adams	L. McKiel	C. Kalman
Manitoba	J. Lehrman	D. Beley	K. J. Hughes
McGill	S. Shapiro	L. Butler	P. J. Harris
McMaster	W. Hunter	G. E. Purnell	D. E. N. Jensen
Memorial	G. P. Jones	B. Hann	P. Fisher
Moncton	G. Wybouw	G. Clermont	E. Léger
Montréal	Robert Brunet	H. F. Gautrin	Roger Morazain
Mount Allison	K. A. H. Adams	P. Bogaard	P. Bogaard
Mount St. Vincent	Sister Brenda Halton	P. Wrenn	D. Lyons
U. New Brunswick	H. Sharp	R. M. Lees	M. Chapman
Notre Dame of Nelson	A. Child	P. Micallef	N. Thyer
Nova Scotia Tech. Col.	J. D. Brown	V. K. Aatre	V. K. Aatre
Ottawa	M. Leblanc	K. Szalay	P. Trudel
O.I.S.E.	J. H. House	E. Ragen	D. H. Brundage
U.P.E.I.	W. Pineau	W. MacIntyre	L. Parker
Queen's	R. W. Mackenzie	R. W. Malcolmson	B. Batchelor
St. Francis Xavier	S. Currie	D. Wood	D. Wood
St. John's	G. Rothney	M. Allen	C. Wood
St. Mary's	R. Crowther	K. Tudor	V. Tobin
St. Thomas	J. W. Poole	A. Brennan	A. Brennan
Sask. Regina	P. Hemingway	W. D. Larson	W. D. Larson
Sask. Sask.	G. H. M. Thomas	R. L. Eager	J. F. Morgan
Simon Fraser	J. M. D'Auria	J. Walkley	A. Curzon
Sir George Williams	V. Byers	J. MacKinnon	J. Lindsay
Toronto	M. S. Uzumeri	P. Corey	M. E. Berridge
Trent	R. D. Chambers	W. A. McMullen	J. A. Wiseman
Victoria	J. C. E. Greene	J. C. E. Greene	D. W. Knowles
Waterloo	H. K. Ellenton	J. Whiton	G. S. Mueller
Waterloo Lutheran	G. Noonan	J. Hall	E. Symes
Western Ontario	D. S. Hair	M. A. Nerenberg	P. M. Chefurka
Windsor	S. B. Cunningham	H. Blackburn	R. F. Jacobs
Winnipeg	G. R. Ian Macpherson	M. K. Kerr	M. K. Kerr
York	M. Horn	M. Stevenson	A. W. Turner

association	président	secrétaire	trésorier

association canadienne des professeurs d'université

Published by the Canadian Association of University Teachers

Publié par l'Association canadienne des Professeurs d'Université

caut BULLETIN acpu

January 1973 Janvier
Volume Tome 21 Number Numéro 3
© Canadian Association of University Teachers 1951

TABLE OF CONTENTS
TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES
ARTICLES

4. The Ten O'Clock Scholar ?
Bernard Trotter, David L. McQueen and Bertrand L. Hansen

11. L'Enseignement Universitaire Est-il une Sinécure ?
Bernard Trotter, David L. McQueen and Bertrand L. Hansen

19. The Right to Privacy

22. Le Droit à une Vie Privée

CORRESPONDENCE
CORRESPONDANCE

24. A Voice From the Past
J. Gordin Kaplan

REPORTS
RAPPORTS

25. Directives touchant les Politiques des universités en matière de brevets

27. Guidelines concerning the Patent Policies of Universities

DOCUMENTS
DOCUMENTS

29. Amendments to the Guidelines on Professional Ethics/ Modifications aux Directives en Matière de Déontologie

EXECUTIVE BUREAU DE DIRECTION 1972-1973

PRESIDENT / PRESIDENT — Charles C. Bigelow (Western Ontario)
PAST PRESIDENT / PRESIDENT SORTANT — Robert Bertrand (Montréal)
VICE-PRESIDENT / VICE-PRESIDENT — Evelyn Moore (Calgary)
TREASURER / TRESORIER — Christopher K. Knapper (Regina)
MEMBERS / AUTRES MEMBRES — Marie-Andrée Bertrand (Montréal), S. Finn Gallagher (Trent), Richard Spencer (U.B.C.)

CENTRAL OFFICE SECRETARIAT
66 Lisgar
Ottawa, Ontario
K2P 0C1
(613) 237-6885

EXECUTIVE SECRETARY / SECRETAIRE GENERAL — Donald C. Savage
ASSISTANT EXECUTIVE SECRETARY / SECRETAIRE GENERAL ASSISTANT — Pierre Leahey
EXECUTIVE ASSISTANTS / ASSISTANTS EXECUTIFS — Marie-Claire Pommez, William Goede

EDITOR / RÉDACTEUR — Israel Cinman
ADVERTISING OFFICE — 66 Lisgar, Ottawa, Ontario, K2P 0C1, (613) 237-6885, Telex : 053-3549
(advertising rates are available on request)

Published six times a year.
Subscription rates: $12.00 per year.
Postage paid in cash
at third and fourth class rates.
On permit number 3064.

Six livraisons par année.
L'abonnement est de $12.00 par année.
L'affranchissement en numéraire comme objet de troisième ou quatrième classe.
Permis numéro 3064.

Printed by : Imprimé par : LE DROIT, Ottawa, Ont.

THE TEN O'CLOCK SCHOLAR ?

What A Professor Does For His Pay

BERNARD TROTTER
DAVID L. McQUEEN
BERTRAND L. HANSEN

Proposed CAUT Guidelines on Faculty Workload will be published in the next issue

(1) *The professor who is doing his job properly addresses himself to a "set" of interrelated duties, of which periodic presentations in classrooms, seminar rooms and laboratories are only a few. Significant amounts of time and effort must also be devoted to research, study, administration and other activities.* [1]

(2) *The best available statistical studies suggest that, on average through the year, the typical professor, like other professionals in occupations where the individual has substantial autonomy, works appreciably longer hours than most members of the labour force.*

(3) *It follows from this that if the professor is required to increase sharply the allocation of hours to classroom performances, he will, in most cases, have to cut back on something else. Because of the interrelated nature of his activities, this cutting back elsewhere may significantly reduce the quality of his classroom presentations.*

(4) *The probability that increased classroom hours would result not so much in a longer work-week but in fewer hours being devoted to research and study is particularly to be feared. Professorial research and study are, among other things, an essential preparation and foundation for satisfactory learning experiences in the classroom. They also generate other longer-range benefits for society.*

[1] It is increasingly the practice to subdivide the research function into "Research I", involving the discovery of new knowledge and new applications of knowledge, and "Research II", involving "keeping up in the discipline", assimilating new knowledge and relating it to existing knowledge. These terms originated in the Corry-Bonneau Commission Study for the Association of Universities and Colleges of Canada. Research I embraces both basic research and "mission-oriented" or applied research. Both kinds of research are essential to teaching, Research II very obviously so, and Research I more indirectly (though no less significantly), spreading its influence through the various interconnections between the university's role as teacher and its role as learner — as a generator of new knowledge for society. Not every professor is or should be heavily engaged in Research I, but if he is not, then he should be in touch with others who are, and in this and other ways keep up the necessary Research II backing for his teaching. Analysis of the research function provides the most significant illustration of the fact that professorial functions are an interrelated set of elements, and that while there is usually room for marginal adjustment, if any important element is missing or weak, the whole will be seriously deficient.

Functions of the professor

Why is the package of professorial functions so complex? Why is there such a notably high ratio of hours spent outside the classroom to those spent within it? Much of the answer to these questions relates to the nature of university teaching and to the type of learning experience that the student comes to the university to obtain.

Over the last several generations, there has of course occurred, at all levels of education, a movement away from rote-learning — from the dreary instillation of facts and their subsequent regurgitation on examination papers. There is increasing emphasis on active participation and involvement of students in the learning process, and on learning *how* to think and learn rather than *what*.

Because of the greater age and maturity of university students, university learning has always been comparatively free and participatory, although contemporary thinking about these matters has pushed the universities even further in this direction.

Relatively free and participatory learning, when it works well, is undoubtedly more satisfying to all involved, and also more effective. But making it work well demands a great deal more of both students and teachers. Especially does it demand preparation and follow-up on both sides. If there is to be fruitful dialogue and interchange in the classroom and seminar room, it must be *informed* dialogue and interchange. This means hours of study in libraries and elsewhere, and in ancillary training activities such as the writing of essays by students and their evaluation by faculty.

A good example is furnished by a typical second-year course in the principles of economics. A fair proportion of the classroom hours devoted to such a course may be in a relatively conventional lecture format, with the instructor's presentation interrupted only periodically by questions. The time taken by any individual professor in preparing a lecture will vary greatly depending on how many times he has given the course before, the academic background of the students, the size of the class, the difficulty of the material to be presented, and so on. As a very rough rule of thumb, there is a widespread notion that both students *and* professor in a principles course ought to spend a minimum of two hours of specific reading, study and preparation outside the classroom for every "contact" hour that they spend inside. From the professor's standpoint, however, this rule covers only *immediately* relevant preparation. It does not cover longer-range study and "back-up" — for example, keeping reasonably up-to-date, as a lecturer in a broad introductory course should, with at least the general nature of some of the rapid and often controversy-ridden developments that are currently occurring in several major branches of economics. [2]

It must again be stressed that the appropriate ratio of preparatory time to contact time varies widely according to circumstances. The proportion of preparatory time can be considerably less when a course is a basic undergraduate one in a comparatively slow-changing field and has been given many times before and or is being repeated for successive seminar groups. But for new courses, graduate courses and graduate thesis supervision, the amount of preparatory time per contact hour may have to be several times greater.

The fundamental point — that professors must prepare and that skimped preparation rarely goes unnoticed — will perhaps be seized readily enough by anyone outside a university who has had to make a public speech or participate in a panel discussion before an informed and critical audience. Prudent persons normally devote ample time to preparing for such occasions if they hope to emerge from them with their self-respect and reputation reasonably intact. Professors do the same thing, preparing during the regular term for several such appearances every week. Each constitutes a deadline.

With this as background, the following list sets forth the principal items in the typical package of professorial duties: (1) scheduled classes such as lectures, seminars, labs, tutorials (usually recorded specifically in university calendars), (2) unscheduled tutorials, review sessions, etc., (3) individual counselling related to specific courses, (4) graduate student thesis supervision, (5) research, (6) other study and scholarly work, [3] (7) administration in one's own university, including services to students not related to specific courses, departmental administration, faculty administration, university administration, (8) inter-university administration, and (9) service to the discipline (professional societies, etc.).

It should be noted that only normal duties are included here — the duties for which the faculty member receives his university salary. The list does not include various forms of outside public service, sometimes paid and sometimes not; nor, of course, does it include private consulting — a matter to be taken up in the next section.

The close interrelation between the student-contact items in the list (items 1 through 4) and the research and study items (5 and 6) has already been touched upon and will be further developed in a later section.

---

[2] The two-hour rule also does not cover such things as the reading and evaluation of student essays, the setting and marking of examinations and problem sets, and special review sessions and counselling of individual students.

[3] Item 5 includes both Research I and Research II. Item 6 would be wholly Research II. This separation is a recent concept and was not included in previous study designs which yielded the composite distribution shown in the table below.

Meanwhile, a word of explanation is in order concerning the administrative items (7, 8 and 9). Why do professors have to spend a substantial portion of their time on various kinds of administration? In a way, the answer can be traced back through history to the origins of universities as self-governing communities of scholars, teaching and learning together. But the persistence of a high degree of university self-government in the present age can better be explained as an inevitable consequence of one of the basic objectives of a true university — free enquiry — and of the complexity and specialization of fields of teaching and learning. Both these factors mean that only to a limited degree can universities be run by full-time administrators. Those who are actively engaged in the teaching and learning process, and who know directly whereof they speak, must be significantly involved in running the institution.

Some brief illustrations may indicate why such participatory administration is more of a genuine necessity in universities than in most other places. To be sure, some of the committee discussions in which professors participate are very ordinary nuts-and-bolts affairs, relating to parking and other such humble supporting services. But when it comes to committees dealing with library ordering policies, the setting and maintenance of academic standards, the approval of new courses and the devising and administering of rules for tenure, promotion, and merit-pay, the issues involved are central to the successful academic functioning of the university and can only be properly debated with the participation of people who are themselves active teachers and researchers, and who therefore have some real basis for being able to tell the difference between quality and humbug in their respective fields. For much the same reasons, provincial and Canada-wide professional and disciplinary associations must call on practicing academics to do a good deal of their administration.

The need for highly participatory forms of governance in universities has been accepted by the universities and encouraged by government and public opinion. It is all the more surprising therefore that the draft report of the Commission on Post-Secondary Education ignores faculty effort in administration and service to the discipline in the analysis of expenditures in Appendix E. [4]

Statistical studies of faculty workload

There have been a number of statistical studies of academic workload. All have had to cope with the characteristic problems of obtaining reasonably true measurements of the labour hours put in by people such as professors, lawyers, architects, industrial researchers and senior managers and technocrats in government and business — people who work mostly with their brains, who are not usually required to clock in and out on a strict nine-to-five basis, and who are given considerable freedom, conjoined with an implied ethic of individual responsibility and self-discipline, because it is under these conditions that their energies are thought to flow most productively.

How do we measure the workloads of such people? By time spent at the "office"? But there are incontestable cases where some of the best work is done at home, in the privacy of the study or den. And what is, and what is not, "work"? When is the individual reading and thinking to some purpose, and when just relaxing or day-dreaming? Which of his activities are relevant to his job, and which not? If he is a member of various committees and other such bodies, which of these are in some sense part of his work, and which merely the sort of thing that any good citizen, in any line of work, might do in his spare time?

Of a number of recent studies that have tried to cope with these and other measurement problems as they come up in the particular case of professors, two of the most careful and thorough are those which have been conducted at the Universities of Toronto and California. [5] It is of some interest and possible significance that their main statistical findings are similar enough that one can legitimately summarize them together. In very broad terms, the picture that emerges is this:

(1) During the busy season, from mid-September to early May, the great majority of professorial workloads falls above 50 hours a week.

(2) In the balance of the year, average work-hours are lower.

(3) Taking the two seasons together, the 12-month average work-week appears to be appreciably greater than 40 hours.

(4) Standard statistical measures of variation in these results are quite high, indicating a good deal of variability from individual to individual both in total hours worked and in seasonal pattern.

There is also a fair degree of agreement between the Toronto and California studies regarding the functional classification of faculty workloads. A composite picture of how professors allocate their working

[4] *Draft Report, Commission on Post-Secondary Education in Ontario* (Queen's Printer, Toronto, 1972); available, free, from the Ontario Government Bookstore, 880 Bay Street, Toronto 5, Ontario.

[5] See *Report on a Study of Faculty Activities at the University of Toronto,* Office of Institutional Research, University of Toronto, 1967, and *Faculty Effort and Output Study,* Office of Institutional Research, University of California, Berkeley, undated. The Toronto study was conducted in 1966-67, the California study in 1968-69.

time during the September-May period would be as follows:

Function	% of Time	
Scheduled classes (including direct preparation)	26	
Unscheduled tutorials, review sessions	4	
Thesis supervision	8	
Student counselling	2	
Subtotal (teaching, advising and counselling)		40
Research	23	
Scholarly activities and other study	10	
Subtotal (research and study)		33
University administration	18	
Inter-university administration	4	
Subtotal (administration)		22
Professional activities		5
		100

An important feature of this breakdown is its demonstration of the fallacy involved in simply looking at a university calendar and deducing academic workload from it. The calendar may show only six scheduled hours for a professor but his unscheduled instruction, thesis supervision, and counselling may add another 8 hours to raise weekly student contact time to 14 hours. Preparation time for the six hours of scheduled classes comes on top of this, perhaps bringing total hours a week for teaching, direct preparation, advising and counselling to somewhere in a range of 20 to 30 hours.

During the September-May season, the average functional distribution shows about 40% of total work-hours devoted to instruction of students, 33% to research and scholarly activities, 22% to administration, and 5% to professional associations and other such activities. Again, it must be noted that the distribution around this average is high, reflecting individual and disciplinary differences. For example, a professor with a deep dislike and pronounced lack of talent for administration may, with the full blessing of his colleagues, decide to concentrate his activities in other fields.

There is also much variation in the pattern of summer activities. Some professors, notably those whose September-May schedule is heavily weighted with graduate student supervision and major on-going research projects, may continue a very similar pattern through most of the summer. More commonly, however, teaching hours drop off sharply in the summer, and there is a greater relative concentration on scholarly research, new-course preparation and general study. It must also be said that some professors do virtually nothing of importance during this period, and that not all who "drop out" in this fashion have earned so prolonged a rest. Like other sectors of society, the universities have their laggards. They also have their large-scale producers. Overall, the studies show that the average work-week (well over 40 hours year-round) of the average academic would compare favourably with that of self-employed professionals and managers in industry.

Putting summer and winter together, the average year-round distribution of functions works out to approximately 40% of total time to teaching, 40% to research and scholarly activities, 15% to administration and 5% to professional and other activities.

The above functions do not include paid and unpaid public service and counselling outside the universities. Professors in certain disciplines are in demand as consultants and advisors to business and government. Like members of other professions they may receive fees for such services. The great majority of professors will receive very small additions to income, if any, for non-university counselling services; a few are able to supplement their university incomes substantially. Analysis of the best available data in North America indicates that the average is probably less than $1,000 per person.[6]

Allocation of workload and evaluation of performance

Teaching responsibilities in a university are usually organized at a departmental level. This is a matter of practical necessity because the mix of activities involved varies widely from one subject to another. In many cases a "normal course load" will be defined as a basis for a fair distribution of responsibility. (In one common example, a course requires two lecture hours plus one tutorial hour each week or the equivalent in laboratory hours.) For example, a department may be staffed so that all of its courses can be offered if each member gives two courses for the whole academic year and an additional course for one term. In this case the normal course load is two and a half courses. But some members of the department may give three courses while others will give only two, or one and a half because they are engaged in important research. As well, other members may be given below-average undergraduate teaching loads because they carry heavier

[6] The NSF Summary of American Science Manpower, 1968, published in January 1970 shows a difference of $2,500 between academic year and calendar year income of scientists in educational institutions. This summary includes medical doctors but does not include humanities professors who make up about 25% of total staff. In Canada the Manpower and Immigration Branch report *Canada's Highly Qualified Manpower Resources* by Atkinson, et al., 1970, shows a difference of about $600 although the sample reporting secondary employment is very small and likely reflects a downward bias. The secondary employment income of humanities professors (not included in the survey) would be very small, hence we estimate that total average secondary income excluding medical doctors would probably be less than $1,000 and certainly less than $1,500 annually.

responsibilities for graduate students, or are teaching larger classes without assistance, or have heavy administrative or committee responsibilities. Correspondingly, members of the department without many of these other responsibilities may properly be asked to carry heavier-than-average undergraduate teaching loads. No two university professors will or should have precisely the same workloads and that is why it is appropriate to leave the assignment of specific responsibilities to departments. A fairer distribution is more likely to result from this procedure where members of the department themselves are involved in the decisions than from the application of a rigid overall university norm. Of course, if a whole faculty can agree on a single standard applicable to many departments, this simplifies administration. Frequently, however, the attempt to apply rigorous standards will distort the activities of departments whose ways of doing things are and should be different.

A survey of Arts and Science faculties at Ontario universities conducted this year showed the following with respect to policies for assigning, reporting and evaluating the workloads of professors. Most universities require faculty to report annually (frequently on prepared forms) more or less under the following headings: regular courses taught, course enrolments, summer and extension courses taught, graduate supervision, committee activities, research and other development work, publications, lectures and papers delivered outside the university and participation in meetings of learned societies. These reports contribute to the assessment of faculty for annual salary increments or promotion. Some universities are beginning to develop numerical rating devices which apply weights to the different activities or which assign numerical ratings to student/staff ratios and class sizes for both assignment of workload and assessment of departmental activities. A few universities use explicit norms for assigning workload such as three courses or nine hours; others leave this to departmental decision. Most universities put some limits on summer or extension activities for which additional payments are made. At the same time it must be emphasized that, until the present time such services could not have been provided without faculty willing to "moonlight". Similarly, most universities will have limits on consulting with the control often exercised at the departmental level. [7]

While it is true that in many ways university professors enjoy a great deal of freedom in scheduling important parts of their work, many of their activities are rigidly scheduled. Increasingly teaching effectiveness is playing a larger role in advancement. Teaching, however, involves the many ways in which faculty members interact with students and assist them in the process of learning. Some persons are brilliant scholars, first-rate small group teachers, and excellent supervisors of advanced students working on their own research. Others may excel in the larger lecture hall. A few will be equally effective in every situation.

While teaching effectiveness involving student opinion is increasingly important in advancement, peer judgement of scholarly competence continues to play a major, even a decisive role. Competence in a field of study is nowadays too specialized a matter to be determined by other means. The peer group judgement usually involved in weighing all of the strengths and weakness of colleagues is by no means a perfect mechanism. It is possible for settled opinion and experience within a discipline to reject the validity of new approaches to scholarship in a discipline. There are sometimes vigorous and rancorous controversies among scholars of different persuasions within a single subject. The quarrels of termagant priests are, of course, by no means, a modern phenomenon. Most modern scholars are, however, less sure that they alone have discovered the key to truth in a discipline and in any case place more value on the intellectual ability of the person they are judging than on the degree to which his professional opinions coincide with theirs. The occasional instances where personality conflicts and doctrinal differences combine to produce a storm are part of the price to be paid for a vital and open academic community.

Scholarship and university teaching

"Scholarly work" perhaps requires some amplification. No university teacher can maintain a reputation for competence by coasting on the work he or she did in graduate school. It is commonplace nowadays to talk of the "knowledge explosion". This is not a figment of the academic imagination. It does not matter whether the store of human knowledge is doubling every decade or tripling. The proliferation of knowledge and the specialization which contributes to it face the contemporary scholar with massive problems of selection and assimilation. This phenomenon applies as much to the humane disciplines as to the sciences and social sciences. There may be dead languages but there are no dead disciplines and new ones are constantly in the process of flowering. Modern linguistics is a case in point drawing as it does on mathematics, anthropology, psychology and philosophy in the study of language.

One indicator of the knowledge explosion with which the university teacher must cope is the volume of scholarly literature which he is required to sift. Precise figures are hard to come by. The *Union List of Serials in Libraries of the United States and Canada* (3rd edition 1966) contains more than 150,000 titles which began publication before 1950. The Library of

[7] This is a brief summary of a survey conducted by Trevor Tolley, Dean of Arts, Division I, Carleton University for the Ontario Council of Deans of Arts and Science.

Congress *New Serial Titles* in 1969 listed 230,000 titles which began publication in 1950 or later. The volume of information varies greatly from title to title. Some are issued infrequently while others are monthly, weekly, or daily publications. But the number of titles indicates the growth in this area of publication where new information is first made available to scholars. No library can hope to maintain complete files of more than a fraction of the available serial and periodical output. Nevertheless the expenditure on periodicals and serials at a typical older university in Ontario increased more than eleven times between 1960 and 1970. More specifically, the master list of journals and serials from which the Modern Language Association of America's *International Bibliography* is derived has grown from about 1,000 in 1961 to nearly 2,500 in 1970. This bibliography listed 13,000 entries in 1960 and includes 40,000 in 1970. Figures could be compiled showing similarly rapid growth in publications of other disciplines.

Why should the university teacher attempt to "keep up" with such an overwhelming volume of information? The answer lies in the nature of the university and its role in the generation of new knowledge. The university offers students the opportunity to learn from persons who are themselves working on the frontiers of knowledge. There can be other kinds of learning opportunities for students, but it is this contact with the leading edge of research work which provides the uniqueness of the university. Some university teachers are more interested in original "front-line" research than others. *But no teacher belongs in a university if he is not an active scholar working creatively in his discipline in the way described earlier as Research II.* Creative work in the Research I sense, in some disciplines, involves studying the work of others and forming new critical perspectives on it. The "frontiers of knowledge" have very different topographies in the various disciplines.

There is indeed argument about how much continuing "scholarly work" is required for university teaching. Even if such work could be measured with any accuracy we would expect individuals to vary considerably in the relative effort which they direct to such work. But the requirement for scholarly work, substantially in excess of any theoretical level required for teaching, rests on a further responsibility of the university which it, and it alone, performs for society. Universities do much original research and create new knowledge for society. They have no monopoly on this function; nor have universities a monopoly on the function of criticism in society. But, original research and criticism and reappraisal of society's needs and objectives depend in a fundamental way on the continuing assimilation and synthesis of new knowledge which is uniquely a function of university scholarship. This monopoly depends not only on the information storage capacity of universities; it depends also on the unique combination of a critical mass of scholars with easy access to information. In the midst of the knowledge explosion, the institutionalization of scholarship in order to assimilate the proliferating production of new knowledge and bring it to bear on the existing structure of things is more vital than ever before. Scholars could not perform this service in isolation from each other. The paradox of the knowledge explosion is that while, on the one hand, sub-fields become more and more highly specialized within disciplines, each discipline becomes increasingly dependent on work done in neighbouring disciplines.

The need to reconsider things as they are in relation to new knowledge is an important aspect of the scholarly work which we have been attempting to describe. Sometimes the synthesis involved in merging the existing with the new is a gradual, imperceptible process. In other cases it produces dramatic and visible change in the world beyond the university. A striking example of the latter is the curriculum in mathematics first introduced in Ontario schools a little more than ten years ago. The assimilation of the concepts involved had begun in universities a generation earlier and their synthesis emerged gradually during the intervening years. When accepted by the educational system for implementation it appeared as a dramatic change because it made even primary school mathematics a foreign language for parents whose own schooling had been based on old concepts. This example could be multiplied dozens of times in other subject areas. Much of what is taught in the primary and secondary schools, in the agricultural colleges, in the colleges of applied arts and technology is derived in the first instance from synthesis achieved through university scholarship. The university is not then just a producer of new knowledge; it performs the equally important function of assessing and evaluating new knowledge in terms of its implications for things as they are. Scholarship, in this sense, is the source of continuous renewal without which a society dies just as education allied with scholarship helps to produce the new leadership on which a living society is equally dependent.

How much time does "scholarship" take? How much is enough? Scholarship is necessary to teaching at the university level and most scholars agree that the stimulus of teaching and interaction with students nourishes scholarship and research. It would be just as fair to turn the question around and ask how much teaching is consistent with good scholarship? There is no ideal and no absolute answers can be given. There will be great differences in pattern of activity from one individual to another. Some professors who deal mainly with advanced students in a research laboratory can perhaps keep up with their reading throughout the year. Some of their colleagues who carry heavy programmes of lecturing, graduate supervision, and essen-

tial administrative tasks during the fall and winter can only catch up on scholarly work in the spring and summer. The draft report of the Commission on Post-Secondary Education has totally ignored these considerations in the over-simplified model of Appendix E and in its proposal to fund research separately from teaching.

Conclusions

It is clear on scholarly grounds alone that formal course loads should on average be somewhat lighter (as they are) than they were twenty years ago. But while knowledge was exploding universities were changing as well in ways which now demand more faculty energy and time than in former years. As we have already noted, faculty together with students now have a primary role in shaping major policy decision in universities. This increased "participation", generally welcomed and supported by the public, involves a great deal of effort by members of faculty in addition to their scholarly and teaching duties. Furthermore, faculty are now expected much more than formerly to assist in the general counselling of students. This is quite necessary as student numbers have increased and as more of them arrive at university without clear notions of what they want to do after leaving university.

In all of these ways then, the job of being a university teacher has become, if anything, more demanding in recent years. Earlier we suggested that, while there are no doubt lazy people in universities as elsewhere, the pressures on university teachers are such that the minimum level of performance required is relatively high. As university expansion slows, and as larger numbers of qualified staff present themselves, rates of promotion will slow down. The pressures for better teaching performance can be expected to increase. But there can be no effective substitute for peer group judgement at the departmental level in deciding how the teaching responsibilities of the department are to be discharged and how each member of the department is to be evaluated.

The normal internal pressures on each faculty member to pull his weight has recently been intensified through introduction of discipline appraisal involving external assessment of the strengths and weaknesses of individual departments by outside experts. This system was introduced in the first instance to maintain adequate standards in new graduate programmes being introduced in a period of rapid expansion in advanced work in Ontario universities. Within the last year, however, this method is being applied to all graduate programmes in selected disciplines in all universities. It remains based essentially on peer group judgements, but widens the circle of peers immediately concerned to include experts from other universities in Ontario, elsewhere in Canada, and other countries.

The attempt here has been to show the futility of attempting to establish detailed and rigid "norms" for the workloads of individual faculty members. In their own interests universities will use their resources, including faculty, as well as they know how. There are no absolutes in deciding what level of support for universities is "necessary". As the official document establishing the present method of formula financing in Ontario pointed out, "universities are spending institutions and there is no upper limit, within reason, to what they can usefully spend on improved teaching, more extensive research and the facilities which these things involve".

It follows from this that the government should listen to what universities tell them the results will be if real resources continue to be cut. Once the government decides on the amount it can afford to spend on universities and on the method of allocation, the universities should themselves solve their own problems of internal allocation and deployment of teaching effort. It may be unrealistic to expect wide public understanding of the complexity and tremendously varied kinds of activity in which the professor is involved. But it is clear that whether such understanding is achieved or not, universities must be themselves responsible for achieving a mix of scholarly activity, teaching and research appropriate to their objectives. If this responsibility is diminished they, by definition, cease to be universities.

This article was originally commissioned by the Council of Ontario Universities.

BERNARD TROTTER is the head of the Office of Academic Planning at Queen's University; DAVID L. McQUEEN is the Chairman of the Department of Economics at Glendon College, York University; and BERTRAND L. HANSEN is the Director of Research for the Council for Ontario Universities and Associate Professor of Higher Education at University of Toronto.

L'ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE EST-IL UNE SINÉCURE ?

que fait un professeur pour gagner son salaire

BERNARD TROTTER
DAVID L. McQUEEN
BERTRAND L. HANSEN

Les directives concernant la Charge de Travail Confiée aux Professeurs apparaîtra dans l'édition suivante.

---

(1) *Le professeur qui fait bien son métier se trouve en face d'un ensemble de fonctions interdépendantes : en plus des présentations qu'il doit faire régulièrement en classe, dans les salles de séminaires et dans les laboratoires, il doit consacrer une part appréciable de son temps et de ses énergies à la recherche, à l'étude, à l'administration et à d'autres travaux* [1].

(2) *Les meilleures études statistiques indiquent que, sur l'ensemble d'une année, le professeur type, comme les autres spécialistes qui exercent un emploi comportant une large part d'autonomie, consacre à son travail des heures appréciablement plus longues que la plupart des autres membres de la population active.*

(3) *Il s'ensuit que si l'on demande au professeur d'augmenter sensiblement le nombre de ses heures de cours, il lui faudra dans la plupart des cas réduire le temps consacré à d'autres tâches. A cause de l'interdépendance de ses activités, cette réduction pourra entraîner une diminution sensible de la qualité de son enseignement.*

(4) *Ce qu'il faut craindre surtout, c'est que l'augmentation des heures de cours se traduise non pas par une prolongation de la semaine de travail, mais par une diminution du temps consacré à la recherche et à l'étude. Or ces activités constituent une préparation et une base indispensables à un bon enseignement. A long terme, elles ont d'autres effets positifs sur la société.*

---

[1] L'usage se répand de distinguer entre la « recherche I », orientée vers la découverte de connaissances nouvelles et de nouvelles applications de ces connaissances, et la « recherche II », qui consiste à « suivre les progrès de la discipline », à assimiler les connaissances nouvelles et à les intégrer aux connaissances déjà acquises. Ces termes ont été employés pour la première fois dans l'étude de la Commission Corry-Bonneau, exécutée pour le compte de l'Association des universités et collèges du Canada. La recherche I englobe à la fois la recherche fondamentale et la recherche utilitaire ou appliquée. Les deux types de recherche sont nécessaires à l'enseignement: évidente dans le cas de la recherche II, cette nécessité est plus indirecte (mais non moins importante) dans le cas de la recherche I, dont l'influence s'étend à tout ce qui relie la fonction d'enseignement de l'université à son rôle de génératrice de connaissances nouvelles pour la société. Les professeurs ne sont pas tous, ni ne doivent être, profondément engagés dans la recherche I, mais ceux qui ne le sont pas devraient être en contact avec d'autres qui le sont, ce qui est un moyen parmi d'autres d'appuyer leur enseignement sur une dose suffisante de recherche II. L'analyse de la fonction de recherche fait voir de façon particulièrement éclatante que la tâche du professeur forme un tout, et que même si ce tout est susceptible de modifications de détail, l'absence ou la faiblesse de tout élément important a des répercussions sérieuses sur l'ensemble.

Les fonctions du professeur

Pourquoi les fonctions du professeur forment-elles un ensemble aussi complexe ? Pourquoi une si forte proportion d'heures de travail en dehors de la salle de cours ? Pour répondre à ces questions, il faut remonter à la nature de l'enseignement universitaire et au type de formation que l'étudiant s'attend à recevoir de l'université.

Depuis plusieurs générations, et cela à tous les niveaux de l'enseignement, on tend à s'éloigner du par cœur de la morne accumulation de connaissances en vue d'un examen. La participation active de l'étudiant au processus éducatif est à l'ordre du jour, puisqu'il s'agit de lui apprendre *comment* penser et apprendre, plutôt que de lui dire quoi apprendre.

A cause de l'âge et de la maturité plus grande des étudiants d'université, l'enseignement universitaire a toujours été relativement libre et a toujours comporté une certaine participation, mais les courants de pensée actuels ont poussé les universités encore plus loin dans cette voie.

Un enseignement relativement libre et fondé sur la participation, lorsqu'il fonctionne bien, est certes plus satisfaisant pour toutes les parties, et aussi plus efficace. Mais il exige beaucoup plus de l'étudiant et du professeur. Il suppose de part et d'autre une préparation et une suite. Pour que le dialogue et les échanges soient fructueux en classe et dans les séminaires, il faut que les participants soient *informés*. Ce qui demande des heures d'étude dans les bibliothèques et ailleurs, et des travaux d'appoint, comme la rédaction de dissertations par les étudiants, et l'évaluation de ces textes par les professeurs.

Un cours ordinaire de deuxième année sur les principes de la science économique peut constituer un bon exemple. Dans un cours de ce genre, le professeur peut consacrer une bonne part de ses heures d'enseignement à des conférences de type classique, où il ne sera interrompu que périodiquement par des questions. Le temps que le professeur met à préparer une conférence peut varier beaucoup, selon le nombre de fois qu'il a déjà enseigné la même matière, le degré de préparation des étudiants, le nombre d'élèves dans la classe, la difficulté de la matière, et ainsi de suite. Une règle très courante et très approximative veut que, pour un cours d'initiation générale à une matière, les étudiants *et* le professeur devraient faire au moins deux heures de lectures spécialisées, d'étude et de préparation pour chaque heure de « contact ». En ce qui concerne le professeur, toutefois, cette règle ne vise que la préparation *immédiate*, à l'exclusion de la préparation lointaine. Par exemple, celui qui est chargé d'un cours d'introduction générale en économique devrait toujours être raisonnablement au fait, au moins dans les grandes lignes, des apports nombreux et souvent très contestés qui se font jour dans plusieurs des principales branches de cette science [2].

Soulignons encore une fois que le partage du temps entre le travail préparatoire et les heures de contact peut varier beaucoup selon les circonstances. La part de temps requise pour la préparation peut être relativement minime pour un cours de premier cycle dans un domaine relativement stable, surtout si le cours a déjà été donné à maintes reprises ou s'il est répété pour plusieurs groupes différents. Mais les nouveaux cours, les cours de deuxième ou de troisième cycle et la direction de thèse peuvent exiger une préparation plus longue.

[2] La règle des deux heures fait aussi abstraction du temps consacré à la lecture et à l'évaluation des dissertations des étudiants, à l'élaboration et à la correction des examens et des séries de problèmes, aux séances de revision et à la direction individuelle des étudiants.

PRÉSIDENT ET VICE-PRÉSIDENT
L'A.C.P.U.

L'Association Canadienne des Professeurs d'Université sollicite des suggestions de candidatures de la part de ses membres pour combler des postes de président et vice-président.

Le candidat doit être un membre de l'A.C.P.U. et son nom doit être suggéré par un autre membre de l'A.C.P.U. Les candidatures doivent être soumis avec un curriculum vitæ et un engagement écrit de la part du candidat de servir à ce poste durant un an.

La correspondance doit être adressée au Prof. Robert Bertrand, au siège de l'A.C.P.U., 66, rue Lisgar, Ottawa, Ont. K2P 0C1 et doit parvenir le 1er mars 1973 au plus tard.

Le principe fondamental — à savoir que le professeur doit préparer son enseignement et qu'une préparation bâclée passe rarement inaperçue — sera sans doute assez facilement compris, en dehors du monde universitaire, par ceux qui ont déjà eu à prononcer un discours ou à participer à une table-ronde devant un public informé et critique. En de telles circonstances, les personnes prudentes se préparent d'ordinaire assez longuement, afin de pouvoir se tirer d'affaire sans trop d'accrocs à leur amour-propre et à leur réputation. Or les professeurs doivent préparer de la même façon, pendant l'année universitaire, les cours qu'ils donnent plusieurs fois par semaine. Chaque cours constitue une date limite.

Après ces quelques observations, examinons la liste des principales fonctions qui entrent ordinairement dans la charge de travail d'un professeur: (1) les actes pédagogiques prévus par le programme: conférences, séminaires, séances de laboratoire, séances d'enseignement individuel (habituellement mentionnées expressément dans l'annuaire de l'université), (2) les séances d'enseignement individuel non prévues, les séances de révisions, etc., (3) les conseils individuels se rapportant à des cours particuliers, (4) la direction de thèses, (5) la recherche, (6) les autres études et travaux savants [3], (7) l'administration à l'intérieur de l'université, y compris les services rendus aux étudiants mais non liés à des cours particuliers, l'administration du département, l'administration de la faculté, l'administration de l'université, (8) l'administration inter-universitaire, et (9) les services rendus à la discipline (sociétés professionnelles, etc.).

Il convient de remarquer que cette liste ne comprend que les fonctions normales, c'est-à-dire celles pour lesquelles le professeur touche son traitement de l'université. Elle ne tient pas compte des diverses activités dirigées vers le public (parfois rémunérées, parfois bénévoles), non plus que des services consultatifs fournis à titre privé, et dont il sera question plus loin.

Nous avons déjà fait état des liens étroits qui unissent les postes 1 à 4 de la liste (activités de contact avec les étudiants) et les postes 5 et 6 (travaux de recherche et études), mais nous y reviendrons plus loin.

Entre-temps, les postes administratifs (7, 8 et 9) appellent quelques mots d'explication. Pourquoi les professeurs doivent-ils consacrer une part importante de leur temps à diverses fonctions administratives ? En un sens, cet état de choses remonte aux origines des universités, qui ont commencé par être des communautés autonomes de gens d'étude, qui enseignaient et apprenaient ensemble. Mais si les universités conservent une large autonomie à l'époque actuelle, il faut y voir surtout une conséquence inévitable d'un des objectifs fondamentaux de l'institution universitaire véritable, soit la liberté d'examen, et de la complexité et de la spécialisation des domaines touchés par l'enseignement et l'apprentissage. C'est pour ces deux raisons que les universités ne peuvent être dirigées qu'à un degré limité par des administrateurs à plein temps. Ceux qui prennent une part active au processus d'enseignement et d'acquisition des connaissances, et qui savent directement de quoi ils parlent, doivent jouer un rôle important dans la direction de l'établissement.

Quelques illustrations feront voir pourquoi cette participation est plus authentiquement nécessaire dans l'administration des universités que dans celle de la plupart des autres établissements. Sans doute certains travaux de comités auxquels les professeurs participent portent sur des choses très terre à terre, comme le stationnement et d'autres services de soutien du même genre. Mais lorsqu'il s'agit d'arrêter la ligne de conduite d'une bibliothèque en matière de commandes, de déterminer et d'appliquer des normes d'enseignement, d'approuver de nouveaux cours et de concevoir et d'administrer des règles touchant la permanence, l'avancement et la rémunération au mérite des professeurs, on touche à des questions indissociables du bon fonctionnement de l'université en tant que telle; or ces questions ne peuvent être valablement étudiées qu'avec la participation des personnes qui jouent elles-mêmes un rôle actif dans l'enseignement et la recherche, et qui sont donc en mesure de connaître, dans leurs domaines respectifs, la différence entre la qualité et ses contrefaçons. Pour des raisons analogues, les associations professionnelles et les sociétés savantes d'envergure provinciale et nationale doivent confier à des professeurs en exercice une bonne part de leur administration.

Les universités admettent — et elles ont en cela l'appui des gouvernements et de l'opinion publique — la nécessité de faire une large place à la participation dans le gouvernement des universités. On s'étonne d'autant plus que le projet de rapport de la Commission d'enquête sur l'enseignement post-secondaire en Ontario passe sous silence, dans son analyse des dépenses à l'Appendice E, le rôle joué par les professeurs aux chapitres de l'administration et des services à leur discipline [4].

Études statistiques sur la charge de travail des professeurs

La charge de travail des professeurs a fait l'objet de nombreuses études statistiques. Dans toutes ces études, on s'est heurté à la difficulté particulière de

[3] Le poste 5 englobe et la recherche I et la recherche II. Le poste 6 ne comprend que la recherche II. Cette distinction est assez récente, et n'est donc pas entrée en ligne de compte dans les études qui ont abouti à la répartition figurant au tableau qui suit.

[4] Draft Report, Commission on Post-Secondary Education in Ontario (Queen's Printer, Toronto, 1972); gratuit sur demande adressée à l'Ontario Government Bookstore, 880 Bay Street, Toronto 5, Ontario.

mesurer avec une exactitude raisonnable les heures de travail fournies notamment par les professeurs, les avocats, les architectes, les chercheurs industriels et les cadres supérieurs et technocrates des services gouvernementaux et des entreprises, personnes qui font un travail principalement cérébral, qui ne sont habituellement pas assujetties à un horaire rigoureux, et qui jouissent d'une grande liberté comportant, en contrepartie, un sens de la responsabilité personnelle et de l'auto-discipline, car c'est dans ces conditions que leurs énergies, estime-t-on, auront le meilleur rendement.

Comment mesurer la charge de travail de ces personnes ? D'après le temps qu'elles passent à leur « bureau » ? Mais il y a des cas incontestables où ils font leur meilleur travail à la maison, dans l'intimité de leur cabinet de travail. Et qu'appelle-t-on « travailler » ? Comment distinguer entre le temps où une personne lit et réfléchit à des fins précises, et celui où elle ne fait que se détendre ou rêvasser ? Quelles sont les activités qui se rattachent à son emploi, et quelles sont les autres ? Si la personne est membre de plusieurs comités et autres corps de ce genre, quels sont ceux qui se rattachent de quelque façon à son travail, et quels sont ceux auxquels tout bon citoyen, quelle que soit sa profession, participerait dans ses moments de loisirs ?

Parmi les quelques récentes études qui se sont attaquées aux divers problèmes de mensuration qui se posent dans le cas particulier des professeurs, celles qui ont été exécutées aux universités de Toronto et de Californie sont parmi les plus sérieuses et les plus complètes [5]. Fait intéressant et peut-être significatif à noter, leurs principales constatations, fondées sur des statistiques, se rapprochent suffisamment pour que l'on puisse légitimement les résumer ensemble. Dans ses très grandes lignes, le tableau qui en ressort est le suivant:

(1) Pendant la saison active, soit de la mi-septembre au début de mai, la charge de travail de la grande majorité des professeurs se situe au-dessus de 50 heures par semaine.

(2) Pendant le reste de l'année, la moyenne des heures de travail est moindre.

(3) Si l'on tient compte des deux saisons à la fois, la semaine de travail moyenne, sur une période de 12 mois, semble dépasser appréciablement 40 heures.

(4) En ces matières, les coefficients de variation sont assez élevés, ce qui signifie que les écarts sont assez grands d'un individu à l'autre tant pour ce qui est du total des heures de travail que de la répartition saisonnière.

Les études de Toronto et de Californie s'accordent passablement aussi quant à la répartition fonctionnelle des charges de travail. Voici un tableau composite de la répartition des heures de travail des professeurs durant la période comprise entre les mois de septembre et mai:

Fonctions		**% du temps**
Cours prévus au programme (y compris la préparation directe)	26	
Enseignement individuel non prévu au programme, séances de révision	4	
Direction de thèses	8	
Orientation des étudiants	2	
Total partiel (enseignement, conseils)		40
Recherche	23	
Travaux savants et autres études	10	
Total partiel (recherche et études)		33
Administration universitaire	18	
Administration inter-universitaire	4	
Total partiel (administration)		22
Activités professionnelles		5
		100

Un effet important de cette répartition est de faire voir combien il est illusoire de vouloir, à partir d'un coup d'œil sur l'annuaire d'une université, tirer des conclusions sur la charge de travail des professeurs. L'annuaire pourrait par exemple ne mentionner que six heures de cours pour tel professeur, mais l'enseignement individuel, la direction de thèses et les conseils aux étudiants pourraient demander huit heures, ce qui porterait le temps de contact hebdomadaire avec les étudiants à quatorze heures. A cela, il faudrait ajouter le temps requis pour la préparation des six heures de cours proprement dits, ce qui porterait à vingt ou trente heures le nombre d'heures par semaine consacrées à l'enseignement, à la préparation directe et aux conseils dispensés aux étudiants.

Pendant la saison de septembre à mai, la répartition moyenne des fonctions montre qu'environ 40% des heures de travail sont consacrées à l'enseignement, 33% à la recherche et aux travaux savants, 22% à l'administration et 5% aux associations professionnelles et à d'autres activités analogues. Encore une fois, il convient de noter que les écarts autour de cette moyenne sont larges, en raison des différences entre individus et entre disciplines. Par exemple, un professeur qui déteste cordialement l'administration et n'a aucun talent pour ce genre de travail peut, avec l'approbation entière de ses collègues, décider de se concentrer sur d'autres domaines.

[5] Voir *Report on a Study of Faculty Activities at the University of Toronto*, Office of Institutional Research, University of Toronto, 1967, et *Faculty Effort and Output Study*, Office of Institutional Research, University of California, Berkeley, sans date. L'étude de Toronto a été exécutée en 1966-67, et celle de Californie en 1968-69.

Il y a aussi de nombreuses différences en ce qui touche le travail d'été. Certains professeurs, notamment ceux qui consacrent beaucoup de temps, de septembre à mai, à diriger les étudiants des deuxième et troisième cycles et à travailler à des recherches de longue haleine, conservent parfois un régime à peu près semblable pendant la plus grande partie de l'été. Le plus souvent, toutefois, les heures d'enseignement sont très réduites durant l'été, et les professeurs consacrent plus de temps, proportionnellement, à la recherche, à la préparation de nouveaux cours, et à des études générales. Il faut admettre par ailleurs que certains professeurs ne font à peu près rien d'important pendant cette période, et que ceux qui « prennent congé » de cette façon n'ont pas tous mérité un repos si prolongé. Comme les autres secteurs de la société, les universités ont leurs traînards, comme elles ont leurs bourreaux de travail. Dans l'ensemble, les études montrent que la semaine de travail moyenne du professeur moyen (qui dépasse largement 40 heures par semaine pour l'ensemble de l'année) se compare favorablement avec celle des professionnels autonomes et des cadres industriels.

Pour l'été et l'hiver réunis, les heures de travail se répartissent en moyenne de la façon suivante: 40% pour l'enseignement, 40% pour la recherche et les travaux savants, 15% pour l'administration et 5% pour les associations professionnelles et les autres activités.

Les fonctions ci-dessus ne tiennent pas compte des travaux, rémunérés ou non, accomplis pour la collectivité, non plus que des avis donnés à l'extérieur du monde universitaire. Dans certaines disciplines, les entreprises et les pouvoirs publics font appel à des professeurs comme spécialistes et experts-conseils. Comme les membres des autres professions, ils peuvent être rémunérés pour ces services. La grande majorité des professeurs ne reçoivent rien ou à peu près rien au chapitre des services consultatifs rendus en dehors du monde universitaire; pour quelques-uns, toutefois, ces travaux représentent un supplément de revenu appréciable. Une analyse des données les plus sûres qu'on ait recueillies en Amérique du Nord indique que la moyenne est probablement inférieure à $1,000 par personne [6].

Répartition de la charge de travail et évaluation du rendement

La répartition de la charge d'enseignement, dans une université, se fait d'ordinaire au niveau du département. C'est une question de nécessité pratique, car la proportion des activités en cause varie énormément d'une matière à l'autre. Dans bien des cas, la répartition se fait en fonction d'une « charge normale d'enseignement ». (Assez fréquemment, on détermine qu'un cours exige deux heures de conférences plus une heure d'enseignement individuel par semaine ou l'équivalent en heures de laboratoire.) Par exemple, l'effectif d'un département peut être établi de telle sorte que tous les cours puissent être offerts si chaque professeur donne deux cours pendant toute l'année universitaire, et un cours de plus pendant un semestre. Dans ce cas, on dira que la charge normale d'enseignement est de deux cours et demi. Mais il arrive que certains membres du département donnent trois cours, tandis que d'autres n'en donneront que deux, ou un et demi, parce qu'ils travaillent à une recherche importante. Il arrive aussi que certains professeurs aient moins de cours à donner au niveau du premier cycle parce qu'ils ont une charge plus lourde au niveau des études supérieures, ou qu'ils enseignent à des classes plus nombreuses sans être secondés par des adjoints, ou qu'ils ont une lourde charge administrative ou font beaucoup de travail au sein de comités. Par contre, les membres du département qui n'ont pas ces autres charges peuvent être appelés, ce qui est normal, à assumer une charge d'enseignement supérieure à la moyenne au niveau du premier cycle. Il n'y a pas deux professeurs d'université qui ont ou qui devraient avoir exactement la même charge de travail, et voilà pourquoi il convient de laisser au département l'attribution des tâches. Cette formule, qui permet aux membres de département de participer aux décisions, a plus de chances d'aboutir à une répartition équitable que l'application d'une norme rigide établie pour l'ensemble de l'université. Il est certain que si l'on parvient à s'entendre au niveau de la faculté sur une norme unique qui puisse s'appliquer à tous les départements, cela simplifie l'administration. Souvent, toutefois, l'application de normes rigides tend à fausser les activités des départements, qui fonctionnent et doivent fonctionner de manières différentes.

Une enquête menée cette année auprès des facultés d'arts et de sciences des universités de l'Ontario a permis de faire les constatations suivantes en ce qui concerne les méthodes d'attribution, de contrôle et d'évaluation des charges de travail des professeurs. La plupart des universités demandent aux professeurs de leur fournir annuellement (souvent sur des formulaires à cet effet) les renseignements suivants: cours réguliers enseignés, nombre d'étudiants inscrits à ces cours, cours d'été et cours hors-cadres enseignés, direction d'études

[6] Le NSF Summary of American Science Manpower, 1968, publié en janvier 1970, relève une différence de $2,500 entre l'année universitaire et l'année civile en ce qui concerne le revenu des hommes de science attachés à des maisons d'enseignement. Ce relevé englobe les médecins, mais non les professeurs du secteur des humanités, qui constituent environ 25% de l'effectif total. Au Canada, le rapport intitulé *Les ressources du Canada en main-d'œuvre hautement qualifiée*, de Atkinson et al., 1970, publié par la Direction de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, constate une différence d'environ $600, mais il convient de noter que les chiffres relatifs aux emplois secondaires sont fondés sur un échantillon très réduit, et sont probablement inférieurs à la réalité. Chez les professeurs du secteur des humanités (non compris dans l'enquête), les revenus provenant d'emplois secondaires seraient très faibles, en sorte que, d'après nos estimations, la moyenne des revenus tirés d'emplois secondaires, si l'on exclut les médecins, serait probablement inférieure à $1,000 et certainement inférieure à $1,500 par année.

(deuxième et troisième cycles), travaux de comités, recherche et autres travaux de perfectionnement, publications, conférences et communications présentées à l'extérieur de l'université, et participation à des réunions de sociétés savantes. Ces rapports sont utilisés pour l'évaluation des professeurs en vue des relèvements annuels de traitements ou de l'avancement. Certaines universités commencent à mettre au point des formules permettant d'attribuer un poids aux différentes activités, ou une valeur numérique aux rapports étudiants-professeurs et au nombre d'élèves par classe, tant pour la répartition de la charge de travail que pour l'évaluation des activités du département. Quelques universités utilisent des normes explicites pour l'attribution de la charge de travail, par exemple trois cours ou neuf heures; d'autres laissent la décision en ces matières aux départements. La plupart des universités imposent une certaine limite aux travaux d'été ou hors-cadres pouvant faire l'objet d'une rémunération supplémentaire. Il faut remarquer cependant que, jusqu'ici, les universités n'auraient pu fournir ces services si les professeurs n'avaient pas été disposés à faire du travail supplémentaire. La plupart des universités imposent une limite analogue aux services consultatifs, dont le contrôle est souvent exercé au niveau des départements [7].

Sans doute les professeurs d'université jouissent-ils d'une grande liberté dans l'emploi de leur temps, mais beaucoup de leurs activités sont néanmoins soumises à un horaire rigide. De plus en plus, l'efficacité de l'enseignement joue un rôle dans l'avancement. La notion d'enseignement englobe cependant les multiples façons dont les professeurs agissent sur les étudiants et les aident à apprendre, et sont influencés en retour par les étudiants. Certaines personnes ont de brillantes qualités intellectuelles, sont des professeurs de premier ordre devant un petit groupe, et sont excellentes pour diriger les étudiants des niveaux supérieurs qui font eux-mêmes de la recherche. D'autres excellent dans la grande salle de conférences. Quelques-uns donnent un rendement égal dans toutes les situations.

L'opinion des étudiants sur la qualité de l'enseignement joue un rôle de plus en plus important dans l'avancement des professeurs, mais le jugement de compétence porté par leurs pairs demeure le facteur principal, et même décisif.

L'évaluation de la compétence dans une discipline particulière demande aujourd'hui des connaissances trop spécialisées pour pouvoir se faire par d'autres moyens. Le recours à un groupe de collègues pour peser toutes les qualités et toutes les faiblesses d'un professeur est loin de constituer un mécanisme parfait. Dans certains cas, de nouvelles façons de concevoir l'étude d'une discipline peuvent se heurter à des opinions et à des méthodes bien ancrées. De vives controverses, parfois teintées d'animosité, s'élèvent à l'occasion entre spécialistes d'allégeances différentes enseignant la même matière. Les querelles de chapelles ne sont pas un phénomène nouveau, mais la plupart des universitaires d'aujourd'hui sont moins sûrs d'être seuls à posséder la clé de la vérité dans une discipline, et de toute façon accordent plus de poids à la valeur intellectuelle de la personne à juger qu'au degré de coïncidence qu'il peut y avoir entre ses opinions et les leurs. Lorsqu'il arrive, à l'occasion, que des conflits de personnalité viennent renforcer des oppositions doctrinales et qu'une tempête éclate, cela fait partie du prix qu'il faut payer pour bénéficier d'un milieu universitaire vivant et ouvert.

Travaux savants et enseignement universitaire

Il y a peut-être lieu de préciser l'expression « travaux savants ». Nul professeur d'université ne peut conserver une réputation de compétence en se reposant sur le travail qu'il a fait au niveau de la maîtrise ou du doctorat. On parle beaucoup, de nos jours, de « l'explosion de la connaissance ». Ce n'est pas une chimère. Peu importe que la somme des connaissances humaines double ou triple à chaque décennie, la prolifération des connaissances, et la spécialisation qui l'alimente, posent à l'universitaire contemporain d'énormes problèmes de sélection et d'assimilation. Ce phénomène vaut pour les humanités comme pour les sciences de la nature et les sciences sociales. S'il y a des langues mortes, il n'y a pas de disciplines mortes, et de nouvelles disciplines fleurissent constamment. Mentionnons par exemple la linguistique moderne, qui s'appuie sur les mathématiques, l'anthropologie, la psychologie et la philosophie pour étudier le langage.

On peut mesurer l'explosion de la connaissance au volume des textes savants parmi lesquels le professeur d'université doit faire un choix. Il est difficile de trouver des chiffres précis, mais le *Union List of Serials in Libraries of the United States and Canada* (3e édition, 1966) recense plus de 150,000 titres de publications qui ont commencé à paraître avant 1950. En 1969, la Bibliothèque du Congrès publiait, dans *New Serial Titles,* une liste de 230,000 titres de publications qui avaient commencé à paraître depuis 1950. Le volume des informations varie beaucoup d'une publication à l'autre. Certaines paraissent à de longs intervalles, tandis que d'autres sont mensuelles, hebdomadaires ou quotidiennes. Il reste que le nombre des titres illustre l'essor de ces publications, qui sont les premières à communiquer les nouvelles informations aux spécialistes. Aucune bibliothèque ne peut espérer cataloguer de façon complète plus d'une fraction des publications sériées et des périodiques. Il n'en reste pas moins que dans une université de type traditionnel en Ontario, les dépenses au chapitre des périodiques et des publica-

[7] Nous résumons ici les résultats d'une enquête menée par Trevor Tolley, doyen des Arts, Section I, à l'Université Carleton, pour le compte de l'Ontario Council of Deans of Arts and Science.

C.A.U.T.
A.C.P.U.
newsletter

MESZAROS BACK; GOVERNMENT WITHDRAWS OBJECTIONS

Istvan Meszaros, the Hungarian born Marxist schalar, who was refused landed immigrant status by the Canadian immigration authorities last spring, has been granted permission to return to Canada and officially take up his post as Professor in the Division of Social Science at York University.

In an apparent about-face, the Minister of Immigration Robert Andras, who took over the portfolio from Bryce Mackasey following last October's federal election, has issued a statement last month indicating that the government has no security grounds for refusing Dr. Meszaros entry to Canada.

In an interview last month with the **Toronto Globe and Mail,** Dr. Meszaros referred ta a government statement which said in part that "the government has no intention of inhibiting a range of action that the appeals boards can take."

According ta Meszaros, this means that the government has na intention of filing a security certificate and that there was no reason for excluding him from Canada. At the time, Meszaros was appealing a government deportation order to the Immigration Appeals Board.

The latest developments, which saw Meszaros fly back to England and re-apply for landed immigrant status, came as a result af a telephone canversation between Meszaros and Mr. Andras.

According to Paul Copeland, Meszaros' lawyer, this step was taken at the suggestion of Edward Broadbent, New Democrat MP for Oshawa-Whitby, and himself a professor at York.

Mr. Copeland said that in the course of the telephone conversation the minister intimated to his client that a new bid far landed immigrant status, made by Dr. Meszaros fram Britain, would be quickly processed and that there was no reason ta believe that it would not be approved.

Commenting on the government's statement, Copeland said that in effect this meant that security was no longer the issue.

Meszaros was offered a position at York last March, while he was still on staff at University of Sussex. After accepting the offer, he applied to the Canadian immigration authorities in London for landed immigrant status and was refused on the grounds that his presence in Canada would be "contrary to the public interest," implying that he was a security risk.

In September he flew to Canada, hoping that by applying from inside Canada where appeal procedures are allowed for those refused immigrant status, he could make his case public, and receive a speedy and satisfactory solution. The government responded by initiating deportation procedures against him, on the grounds that he was not a bona fide visitor when he entered Canada.

Throughout his legal battle to, as he says, "clear my name," Meszaros has had the support of the Canadian Association af University Teachers, York University and same 42 local faculty assaciations across Canada. The case has also received wide publicity in Europe. According to Donald C. Savage, Executive Secretary of the CAUT, the government's handling of the case "has made us widely known as illiberal and obscurantist."

It has alsa created a furore among European academics some of whom have known Meszaros personally for a long time, and who scoff at the government labelling him a security risk. Asa Briggs, the noted British historian, cancelled a planned lecture tour to Canada, protesting the actions of the department; Isaiah Berlin and others made a public protest in the **London Times.**

Dr. Meszaros' case is not an isolated one. According to Dr. Savage, several professors who are in a situation similar ta that of Meszaros have appealed to the CAUT for help. "The number is small but persistent. It happens every year," said Savage.

(Cont'd next page)

EDITORIAL

To Judge or Not to Judge

Many Canadian universities are setting up or redefining their procedures for the hearing of faculty grievances in relation to contract disputes. This usually means setting up departmental and either faculty or university-wide committees with the power to hear these cases. The C.A.U.T. has received a number af documents in recent months which suggest a disturbing trend — namely the decision to allow interested parties to be judges in their own cases. Same universities allow or even require the departmental chairman to sit on the faculty or university review which is deciding whether or not he took a reasonable decision in the first place. Others allow members of the departmental review committees to sit on higher review boards. I believe that this violates the principles of natural justice in regard to these hearings since it vitiates the impartiality of the senior bodies concerned. No one should be a judge in a case in which he has already made a decision. University regulations should forbid anyone who sits on a faculty or university review from hearing a particular case in which he was involved as a chairman, member of a departmental tenure committee or in any other way. The university review committee should have either enough members to carry on if one withdraws or have alternates selected in advance. Reviews must be fair — otherwise they are worse than useless.

Donald C. Savage

Faculty Seeks Union

(from page 1)

And Meszaros is not the only professor offered a position by York or by other universities to have had difficulties in entering Canada.

Gabriel Kolko, a history professor who came to York from the United States said, when interviewed by the **Globe and Mail,** that "dozens have had the same kind of difficulties as Meszaros." Kolko too was first denied a visa, but was later allowed to stay.

"Not a single person of those who were rejected and subsequently accepted has ever been indicted or questioned or found to have been involved in anything dangerous to national security," he said.

According to the article, in 1969, Kazimir Laski was hired by York and was refused entry. Laski, a Polish economist, head of Poland's School of Planning and Statistics and a member of the Polish Communist party since 1945, went to work for the Austrian government after he was refused entry into Canada.

Luigi Bianchi, a physicist from the United States, was another professor hired by York who had problems entering Canada. He had to wait one year for his visa and was finally cleared after an RCMP officer interviewed him.

Bianchi was quoted saying that a person's political beliefs should not be scrutinized by anybody. "It seems to me," he said referring to the immigration authorities, "they should get all the evidence in the beginning."

And Kolko says that Ottawa should be forced to define what the term national security means and that the universities should set up some kind of formal procedures to deal with cases such as that of Meszaros, rather than leaving the individual to fend for himself.

According to Dr. Savage, the problem could be partially solved by adopting a suggestion made by a group of York law professors. They want to see the Immigration Act changed to give employers the right to make appeals to the Immigration Board on behalf of potential employees.

If this were adopted, it would have saved Meszaros a lot of difficulty, says Savage, since York could have appealed to the Immigration Board on his behalf.

by Israel Cinman

The University of Manitoba Board of Governors has refused to recognize the Manitoba Faculty Association as the bargaining unit for all of the university's full time academic staff. The Board agreed to discuss the matter further, but refused to negotiate matters relating to working conditions.

In a letter to the Association, Mr. Justice R. G. B. Dickson, chairman of the Board of Governors, said that the Board could not recognize the Faculty Association as a bargaining unit because of the province's labor relations act does not apply to "the community of scholars."

The majority of the faculty has given the go-ahead for its Association to bargain collectively on their behalf. If they are successful, this will make the University of Manitoba Faculty Association the first collective bargaining agent for an English-speaking university faculty in Canada.

The Faculty Association proposed the move at its April 1972 general meeting, where several motions advocating collective bargaining were presented to, and accepted by the majority of the members.

Since then, the members of the Faculty Association, and those eligible for membership, have been canvassed and enough signatures obtained to ask the Board of Governors to recognize the Faculty Association as the bargaining agent. This has now been done. According to one of the motions presented and adopted at the April meeting, if the Board refuses voluntary recognition of the Faculty Association, which it has, the Association will then apply to the Manitoba Labour Relations Board for certification.

A letter written by the Faculty Association President Dr. Jonas Lehrman, and addressed to the Board, said that the Association represents a "substantial majority of full time staff employed by . . . the University of Manitoba . . ." and that the Association wants to "meet with the Board of Governors to . . . commence collective bargaining agreement . . ." for lecturers, assistant professors, associate professors, full professors and librarians.

(Con't on page 8)

OCUFA

EXECUTIVE ASSOCIATE

Applications are now being sought for the position of Executive Associate with the Ontario Confederation of University Faculty Associations.

The successful applicant is probably now an Assistant or Associate Professor in an Ontario university. He/she will work closely with the Executive Vice-Chairman serving the professional needs of university faculty members in Ontario and promoting the welfare of the universities. The job may be full-time but consideration will be given to academic applicants who want to retain a reduced teaching appointment at a university.

The salary, length of appointment and fringe benefits will be the subject of negotiation. It is hoped that the successful applicant would be able to assume duties July 1, 1973.

Applications, accompanied by a curriculum vitae and two references, should be directed to:

The Chairman
Selection Committee
OCUFA
40 Sussex Avenue
Toronto M5S 1J7

Vacancies

Postes vacants

ADMINISTRATION

DALHOUSIE UNIVERSITY. **Choirmon — Deportment of Education.** The Chairman will be responsible for the general odministration of the Department and is expected to be a scholar with a continuing record of activity. It is hoped that the appointee will be thoroughly familiar with public education in Canada as well as with developments internationally. Salary is negotioble and if the appointment is at the Associate Professor level will be not less than $15,000 p.a.; if at the level of Professor it will be not less than $19,000. Enquiries should be directed to: The Dean, Faculty of Arts and Science, Dalhousie University, Halifax, Novo Scotia.

DALHOUSIE UNIVERSITY. **Director for the Moritime School of Sociol Work,** to begin July 1, 1973 or later. Candidates should possess a graduate degree in social work or a related field ond be able to provide evidence of academic/professional accomplishment in their area. With the school's recent incorporotion into the university, it is hoped that the director's position will be viewed by candidates as an oppartunity to play a crucial role in a developing programme. Applicants are requested to write, enclosing **curriculum vitae,** to: Chairman, Maritime School of Social Work Search Committee, Faculty of Graduate Studies, Dalhousie University, Halifax, Nova Scotia, Canada.

UNIVERSITY OF WATERLOO. **Department of Recreotion, Senior Scholor ond Choirmon.** Qualifications: Doctorate; ocademic experience, particularly graduate thesis direction; and scholarship and research record in field related to recreation and leisure. Applicants will be considered from both Recreation and related fields, particularly the social and behavioural sciences. Administrative experience and knowledge of Canadian scene would be desirable. Duties: To administer rapidly growing ond innovative academic department of twelve faculty and 350 students; to provide leadership for developing graduate program; and, to make scholarly contributions to related field. Salary Scale: Minima (1972-73): Associate Professor $15,200; Full Professor $20,200. The University of Waterloo, situated 65 miles west of Toronto and 160 miles east af Detroit, consists of six faculties offering programs of undergraduate and graduate study to 13,500 students. Strong curricula have been established in several fields closely related to recreation, including urban and regional planning, environmentol studies, and the social and behavioural sciences. Members of the Department of Recreation are currently engaged in teaching and research in such fields as: therapeutic recreation resource development, leisure service administration, and outdaar recreation. Address inquiries to: Gerald S. Kenyon, Dean, Faculty of Human Kinetics and Leisure Studies, University af Waterloo, Waterloo, Ontario, Conada, before February 15, 1973.

AGRICULTURAL ECONOMICS

UNIVERSITY OF GUELPH. **School of Agricultural Economics ond Extension Education.** Applications are invited for the position af Assistant Professor in Agricultural Economics in the School of Agricultural Economics and Extension Educatian. The preferred candidate will have a Ph.D. in Agricultural Ecanamics with a specialization in agricultural marketing, and either an M.B.A. or a strong minor field in business management. The teaching responsibilities include undergraduate and graduate teaching to the Ph.D. level in agricultural marketing and agribusiness management. The successful candidate will be required to supervise the course programs and research theses of students in the Master's and Ph.D. degree programs in Agricultural Economics. Research responsibilities include the conduct of a research program relevant to the opportunities and problems of the Canadian food system, including research on the management problems af agribusiness firms. Salary is negotiable and will be commensurate with experience. Closing date for the receipt of applications is 28 February 1973. Candidates should send a **curriculum vitoe,** transcripts and the names of three referees to: Professor T. K. Warley, Directar, School of Agricultural Economics and Extension Educatian, Ontorio Agricultural College, University of Guelph, Guelph, Ontario, Canada N1G 2W1.

ANATOMY

UNIVERSITY OF ALBERTA. **Department of Anotomy.** Applications are invited for a position of Assistant or Associate Professor which involves teaching medical, dental and paramedical students gross anatomy, neuraanatomy, ond/or embryology in collaboration with other staff members. The successful applicant will be expected to pursue an active research interest and will preferably be medically qualified olthaugh a Ph.D. in related disciplines is acceptable. The Department is housed in the new Basic Sciences Buildings (July 1972) and has excellent facilities for research. The position will be vacant on July 1st, 1973, and applicants in the first instance shauld write to Dr. T. S. Leeson, Chairman, enclosing a full **curriculum vitoe** and the names of three referees. The closing date for applications is April 1st, 1973. Deportment of Anotomy, University of Alberta, Edmonton, Alberta T6G 2H1.

BIOLOGY

McMASTER UNIVERSITY. **Deportment of Biology.** The Department anticipates appointing an Assistant Professor, commencing 1 July 1973. A Ph.D. is

required. The position is for an Animal Ecologist preferably with experience in vertebrate ecology. The candidate should have a basic understanding of systems ecology and/or animal physiology and a working knowledge of computer techniques. Responsibilities include an introductory zoology course, senior undergraduate and graduate instruction and research. Present salary minimum $11,500. Applications with the names of at least two referees should be sent as soon as possible to Dr. S. T. Bayley, Department of Biology, McMaster University, Hamilton, Ontario.

BUSINESS ADMINISTRATION

McMASTER UNIVERSITY. **Business Administration — Production ond Management Science Area.** Three positions expected at the Assistant Professor level in the following areas: (a) computers and management information systems, (b) computer-based statistics, and (c) general management science. Candidates should hold a Ph.D. degree, preferably with same research and teaching experience. Responsibilities will include appropriate undergraduate and graduate teaching and research. Salaries competitive. Effective July 1, 1973. Address inquiries to: Dr. A. Z. Szendrovits, Chairman, Production and Management Science Area, Faculty of Business, McMaster University, Hamilton, Ontario.

SAINT MARY'S UNIVERSITY. **Department of Commerce ond Business Administration.** Applicatians are invited for academic appointments at rank of Assistant or Associate Professor. Ph.D. preferred; minimum M.B.A., with experience and/or professional designation to teach in the areas of accounting, computing, finance, management, marketing, production and quantitative methods. Salary offered is commensurate with qualifications and experience. Address inquiries to: Dr. D. E. Connelly, Acting Dean of Commerce, Saint Mary's University, Halifax, Nova Scotia. Date of appointment September 1, 1973 — clasing date for receipt of applications: when filled.

UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK. **Department of Business Administratian.** Applications are invited for undergraduate teaching positions as follows; **Fredericton Campus** — a) accounting; b) management; c) marketing; d) quantitative methods. **Saint Jahn Campus** — a) account and/or finance; b) marketing and/or management. Qualifications required are Ph.D., Ph.D. candidate or equivalent. Rank and salary based on qualifications and experience. Appointments effective July 1, 1973. Apply to: Chairman, Department of Business Administration, University of New Brunswick, Fredericton, N.B.

CHEMISTRY

UNIVERSITY OF TORONTO. **Department of Chemistry (St. Geargе Campus).** A Visiting Assistant (or higher) Professor, (Ph.D. plus experience) is required in July-September 1973 to lecture in Organic Chemistry and to conduct research in that field or to take an active role in Chemical Education. Salary commensurate with experience. Apply to Dr. A. G. Braok, Chairman, Department of Chemistry, University of Toronto, Toronta, Ontario.

COMPUTER SCIENCE

UNIVERSITY OF GUELPH. **College af Physical Sciences — Department af Computing & Infarmotion Science.** Assistant Professorship available August/September 1973, to someone primarily interested in business, industrial or commercial information systems. Some years experience as a systems, programming ar project manager and a real desire ta teach are essential. A Ph.D. in any pure or applied scientific discipline would be advantageous. The Department of Computing & Information Science pravides an undergraduate curriculum which concentrates on business, industrial, commercial and governmental computing and information systems. Undergraduates may select options ranging from a minar which may be combined with any B.A. or B.Sc. major to a full Honours Degree. Course enrollments 1972-73 Academic Year total about 1400. Applications, including a **curriculum vitae** and the name and addresses of 3 references, should be submitted to: Dr. C. K. Capstick, Chairman, Dept. of Computing & Information Science, University of Guelph, Guelph, Ontario.

CONSUMER STUDIES

UNIVERSITY OF GUELPH. **Department af Consumer Studies.** Lecturer, Assistant Professor (ar as qualifications warrant). Graduate degree essential. Ph.D. preferred. Interest in the study of all facets of consumption process. To teach and do research invalving the consumption of food within an interdisciplinary department of consumer studies. Salary negotiable. Apply to Dr. Richard E. Vosburgh, Professor and Chairman, Department of Consumer Studies. Appointment effective Fall of 1973 ar as near to this as can be arranged. University of Guelph, Guelph, Ontario.

ECOLOGY

UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA. **Institute af Animal Resaurce Ecalagy.** Applications are invited for a position in ecology at the Assistant or Associate Professar level. Preference will be given ta applicants working on natural populations or communities. Teaching duties will include one undergraduate and one graduate course. Appointment effective 1 July 1973, **Curriculum vitae,** names of three references and reprints should be submitted by 28 February 1973 to: Dr. C. S. Halling, Director, Institute of Animal Resource Ecology, University of British Columbia, Vancouver 8, B.C.

EDUCATION

McGILL UNIVERSITY. **Centre for Leorning and Develapment,** requires a faculty member with special interest and expertise in evaluatian of college instruction. The Centre far Learning and Develapment at McGill University is a consultive, development, training and research centre designed to encourage educational research, development and experimentation at McGill University. Duties of staff members include consulting with faculty members and administration on instructional problems, assisting with training workshops, writing briefs and information articles for dissemination, and conducting research on instruction and learning. **Opening:** for a full-time member (academic appointment). Applicants should have a Dactorate in Education, Psychology or a related field or be completing such a degree this session. Experience in educational technology, educational research, instructional development, evaluation, setting educational objectives, computers in education, and/or programmed instruction would be desirable. The position is now vacant and will be filled as soon as a suitable applicant is found. Spring appointment possible. Normal appointment is for a three-year period. Applicants seeking one-year placement will also be considered. Salary and rank are negotiable based on the applicant's qualifications. **Applications and Enquiries ta:** Dr. George L. Geis, Acting Director, Centre for Learning and Development, McGill University, P. O. Box 6070, Mantreal 101, Que., Canada. Phone (514) 392-5157.

ENGINEERING

MEMORIAL UNIVERSITY OF NEWFOUNDLAND. **Department of Engineering.** Applications are invited for an Assistant or Associate Professor with practical and/or research experience, preferably with higher degree. Duties: Teaching Undergraduate and Graduate courses, mainly in Concrete Structures; development of laboratories. Research and personal consulting encouraged. Salary: By negotiation. Apply to: Dean A. A. Bruneau, Dean of Engineering and Applied Science, Memorial University of Newfoundland, St. John's, Newfoundland. Date of appointment:

C.A.U.T.
INCOME TAX
GUIDE
1972

The income tax consequences of the distinction between employment and business income

The new Income Tax Act (Chapter 63) [Chapters 38 & 39] like the old one contains no statutory definition of "income" although Section 3 [23][1, 2] does provide a formula for determining a taxpayer's income for a taxation year. The Act continues to distinguish among the various sources of income. The most important distinction for the majority of university teachers is that applied to income from an office or employment in contrast to income from a business or profession.

Employment income is the teacher's salary or other remuneration received by him for the performance of duties arising from his "contract of service". (Sections 5 and 6) [26, 27 and 30 to 34]. Section 8 [53 to 73] describes those deductions which may or may not be allowed from employment income.

Business income (Section 9) [74 to 76] will include that remuneration received by a teacher for professional services rendered under a "contract for services".

The professor may find it to his advantage to consider the distinction between these two sources of income because of the significant differences in the deductions which are allowable therefrom. In the case of income from an office or employment only a restricted list of statutory deductions are permitted whereas the recipient of business income may generally deduct any reasonable expenses which were incurred in the process of earning the income other than payments on account of capital.

Income from employment

A teacher's annual salary which he receives for his teaching and administrative duties is clearly income from employment. To this must be added income from other sources such as fringe benefits.

DNR,[3] Taxation, issued Interpretation Bulletin IT-71, dated October 3, 1972 enumerating various common types of fringe benefits and indicating whether or not the value thereof should be included in the employee's income.

Bulletin IT-71 may be obtained from any District Taxation Office.

Examples of fringe benefits which must be included in income from employment are:

(a) the value of certain benefits received from his employer such as payments by the university of premiums for a dental insurance plan.

(b) allowances for personal or living expenses received from his employer.

(c) the cost of the personal use of an automobile provided to an employee by his employer.

(d) sickness or disability insurance benefits received from a plan maintained by the university.

(e) that part of a premium paid by the university on his behalf which is for group life insurance in excess of $25,000.

(f) expense allowances, except those received in the form of an accountable advance. (See "travelling expenses" below.)

Income from a business

Many teachers provide services for their universities or for other institutions under a contract for services which is not an employment contract and which does not give rise to income from employment. Aside from his regular salary a professor may derive income from royalties, consulting fees, writing, lectures, appearances on television or radio, all of which are usually classed as income from a business. In computing taxable income the teacher may deduct such expenses as are allowable from business income.

In addition to the above a teacher may perform other services which fall into a gray area between employment and business income. The services may be similar or identical with those performed under the teacher's regular employment contract such as teaching in night or summer school and the marking of examination papers.

Whether a contract of service or a contract for services exists will depend upon the facts of each case. Some of the factors which provide evidence of a contract for services are as follows:

(a) Where the discretion of the teacher is such that the university exerts little, if any, physical control over his activities, i.e., the teacher is hired to provide an end result.

(b) Where the teacher's discretion and responsibility for expenses incurred by him in providing the services are clearly defined in a formal contract or exchange of correspondence.

(c) Where the teacher has to employ the services of others in carrying out his contractual obligation.

(d) Where the teacher supplies services to more than one university or institution.

Many universities enter into separate contracts with teachers for these supplementary services. Where a university pays for such on invoice through accounts payable, or reports the income on the T4A [TP4A] form rather than on the T4 [TP4], such practice provides evidence that the university does not consider the remuneration to be employment income. This greatly strengthens the teacher's position when he reports the fee as business income on his income tax return.

In practice, services performed by teachers for universities other than their own will probably be recognized as contracts for services more readily than similar services performed for their own universities. Thus, it may be wiser for income tax purposes to teach summer school at the community college down the street or at the "rival" across town. Similarly, a professor who teaches a non-credit course for one of the various institutions, e.g., the Society of Industrial Accountants or the Institute of Canadian Bankers would do well to arrange for payment directly from the sponsoring body. If the remuneration is channelled through his own university and is reported on the T4 [TP4] form he will experience difficulty in persuading his District Taxation Office that it is business income. His prospects for success would improve if the income were reported on a T4A [TP4A] form rather than on a T4 [TP4] but most universities are loath to honour such requests.

Clearly it is to a teacher's advantage to have all of his business income recognized as such because of the broader range of deductible expenses. Since no income tax will be withheld at source from business income the taxpayer should remember that he must make up for this deficiency when his annual income tax return is subsequently filed. Furthermore, when a taxpayer's business income reaches 25% of his total income the law requires that quarterly instalments of estimated income tax are paid. (Subsection 156(1)) [754]

Deductions from employment income

Section 8 [53 to 73] describes most of the deductions which are permitted from employment income. Those of particular interest to university teachers are as follows:

(a) *employment expense* — all employees are now entitled to deduct an employment expense amounting to 3% of income from all offices and employments including research grants up to a limit of $150. This is a general allowance which requires no supporting vouchers or receipts. (Paragraph 8(1)(a)) [54]

(b) *legal expenses* — an employee may deduct legal expenses incurred in collecting salary from an employer or former employer. (Paragraph 8(1)(b)) [71]

(c) *contributions to teachers' exchange fund* — a single amount in respect of all employments of the taxpayer as a teacher, not exceeding $250 paid by him in the year to a fund established by the Canadian Education Association for the benefit of teachers from Commonwealth countries present in Canada under a teachers' exchange arrangement. (Paragraph 8(1)(d) [73]

(d) *travelling expenses* — in some rather limited situations a teacher may deduct certain travelling expenses. In order to qualify he would have to meet the following conditions:

(i) be ordinarily required to carry on the duties of his employment away from his employer's place of business.

(ii) have a contractual responsibility to pay travelling expenses incurred in the performance of his duties.

(iii) and have no allowance for travelling expenses which was considered under the Act as being other than taxable income.

Relevant situations might arise where a professor participates in an exchange programme or is required to commute between two campuses separated by distance. (Paragraph (1)(h)) [57]

(e) *dues and other expenses of performing duties*

(i) annual professional membership dues, the payment of which was necessary to maintain a professional status which is recognized by statute. Membership in professional societies may be disallowed where the professor has employment income only. They are generally allowed as a deduction from business income.

(ii) *faculty association fees* are usually allowed.

(f) *unemployment insurance premiums* are allowable. (Paragraph 8(1)(k)) [64A]

(g) *Canada Pension Plan contributions* are allowable. (Paragraph 8(1)(l)) [64B]

(h) *Contributions to registered pension plan* not to exceed $2,500. (Paragraph 8(1)(m)) [64e] and (Subsection 8(6)) [66]

(i) *Contributions to registered retirement savings plan* — a teacher may choose to supplement his university pension by making contributions to a registered retirement savings plan. Such contributions are deductible up to a limit of 20% of his salary or $2,500, whichever is lesser, minus the amount which he contributed to his registered *pension* plan. If he does not contribute to a registered *pension* plan during the year his limit for contributions to his registered *retirement savings* plan will be increased to the lesser of $4,000 and 20% of his earned income. (Subsection 146(5)) [684]

These savings may be converted to a pension (life annuity) at any time before age 71.

Also of interest, particularly to elderly teachers who continue to work on a full or part time basis past age 65, is the right to defer income tax on funds received from *pension* plans by transferring these amounts into a registered *retirement savings* plan. Old Age Pension receipts also qualify. These transfers will remain tax exempt until they are withdrawn from the registered retirement savings plan. The transfer contributions are not subject to the limits of $2,500 and $4,000 mentioned above. Such an arrangement permits a professor to defer income tax on pension receipts until he retires — at least up until age 71. (Subsection 146(16)) [676]

(j) *moving expenses in connection with a new job* — moving expenses may include the costs of travelling, transporting or storing household effects, temporary lodging and meals, cancelling a lease or selling the old residence. (Section 62) [316 to 319]

(See DNR pamphlet "Moving Expense")

(k) *child care expenses* may include baby sitting services, day nursery services or lodging at a boarding school or camp under certain circumstances. (Section 63) [320 to 325]

(See DNR pamphlet "Child Care Expenses")

(l) *foreign state income taxes* — a professor may teach or be otherwise employed in a foreign country without ceasing to be a resident of Canada for tax purposes and will remain subject to income tax in Canada on his world income.

If the professor pays income or profits taxes to a political subdivision of the foreign country, such as a province or state, then these state taxes are deductible in computing his Canadian income from employment to the extent that they :

(a) were deductible in computing the federal taxes of the foreign country, and

(b) may reasonably be regarded as having been paid in respect of the taxpayer's earned income. (Subsection 8(9)) [70]

Deductions from business income

Generally speaking, a professor may deduct from business income those current expenses or costs which were incurred by him in order to earn the income, provided that the expense is reasonable, is not in the nature of a personal or living expense and is not for the purpose of obtaining a permanent asset of an enduring value, i.e., a capital outlay.

Typical examples of expenses incurred by teachers to earn business income are books, journals, travelling, office supplies and facilities, postage, typing, photo copying and wages for part-time help. The taxpayer must be prepared to document such expenses if requested to do so.

The computation of office expenses and the cost of the use of an automobile may be rather complex and will be described in some detail as follows :

Office expenses

If a professor requires an office to earn business income he may establish one in his home and deduct the proportion of total expenses reasonably related to earning the business income. If the house has eight rooms of which the office is one of average size, then one-eight of all costs of maintaining the residence may be deductible.

The maintenance costs of the office may include a reasonable amount of the realty taxes, repairs, redecorating, insurance, heat, light, water, telephone, cleaning, mortgage interest and capital cost allowances (depreciation), or rent, if applicable. Depreciation on office furniture and equipment may also be claimed as a deduction. It should be remembered, though, that capital cost allowance may be recaptured and included in income if the assets being depreciated are subsequently sold for more than their depreciated value or converted to a non-business use. It should also be noted that the disposition of one's principal residence is specifically exempted from capital gains taxation. Obviously, if a portion of one's house is used for business purposes then when the house is sold a proportionate part of the proceeds will not enjoy the exemption from capital gains taxation.

The capital cost of a residence will be its fair market value on the date it first began to be used to earn income. Suppose an eight-room house was purchased for $35,000 ten years ago but is worth $50,000 on January 1, 1972 when an office was established in one room which is now being used for the purpose of earning business income. The $50,000 value must be allocated to land and building. The realty tax assessment apportionment is normally acceptable, although other logical apportionments between land and building may be preferable in some cases. Suppose the assessment shows a value of $4,000 for the land and $16,000 for the building. The capital cost of the house will be 16,000/20,000 x $50,000, which equals $40,000. If the office is of average size in the eight-room house the taxpayer may claim capital cost allowance on one-eighth of $40,000, or, $5,000.

The maximum rates of capital cost allowance allowed under the regulations are 5% on brick buildings, 10% on frame buildings and 20% on furniture and equipment. Capital cost allowances are applied to residual balances and not to original values. For example, if the $5,000 referred to above applied to a brick building, the capital cost allowance for the first year would be $250 (5% of $5,000), and for the second year it would be $237.50 which is 5% of the residual value (5% of $5,000 — $250). For the third year it would be $225.62 being 5% of $5,000 — $487.50, and so on.

Automobile expenses

Travelling expenses frequently include the costs of owning and operating an automobile which is used partly for business and partly for pleasure. A claim for the expenses requires some record of the total costs and the portion reasonably allocable to the business use. If requested, a taxpayer should be prepared to satisfy the tax department that he is entitled to the expenses claimed. He should be able to produce vouchers for the automobile expenses listed and to support both the total miles and the business miles travelled during the year.

Cash expenses will include gas, oil, repairs, supplies, tires, parking, car wash, licence fees, finance costs and insurance premiums.

Capital cost allowances may also be claimed at the rate of 30% of the diminishing or residual value. (Cost less accumulated depreciation.)

A mileage record should be kept and the total cost per mile determined. This mileage cost may then be applied to the number of miles travelled on business.

If during the year, taxpayer has traded in his car for a new one, he must add the amount charged by the seller to the undepreciated capital cost of the used car.

An example may clarify:

Initial cost of car	$3,500
1st year capital cost allowance at 30%	1,050
Undepreciated capital cost at end of 1st year	2,450
2nd year capital cost allowance at 30%	735
Undepreciated capital cost at end of 2nd year	1,715
3rd year capital cost allowance at 30%	515
Undepreciated capital cost at end of 3rd year	$1,200

In 1972 the taxpayer traded this car in for a new one at a cost of $3,700. He paid $2,800 cash plus a $900 trade-in allowance. The new capital cost is determined by adding the cost of the new car to the undepreciated capital cost of the old car and deducting the trade-in allowance.

Hence, his new capital cost is $4,000 ($3,700 plus $1,200, less $900). In his 1972 income tax return he makes the following statement on automobile expenses :

CASH EXPENSES		
Gasoline	$250	
Car wash	8	
Parking	42	
Repairs	100	
Licence	35	
Insurance premium	150	$ 585
CAPITAL COST ALLOWANCE		
Undepreciated capital cost of $4,000 at 30%		1,200
Total cost for the year		$1,785
MILEAGE		
Old Car		
Odometer reading when sold		35,000
Odometer reading beginning of year		30,000
Mileage for year, old car		5,000
New car		
Odometer reading at end of year		5,200
Total mileage for both cars		10,200

Cost per mile — 17.5 cents

Total business use of automobiles: 400 miles at 17.5 cents — $70

Business or professional fee income

A taxpayer reporting business income and expenses must complete the schedule provided for this purpose with the 1972 income tax return.

The following is an example of a typical statement of business income and expenses:

Professional fees (gross)		$3,250
EXPENSES		
Office expenses		
— operating (see statement below)	$390	
— supplies	50	
— capital cost allowances (see below)	490*	
Automobile expenses (see above)	70	
Books and periodicals	200	1,200
Net professional income		$2,050
DETAIL OF OFFICE EXPENSES — OPERATING		
Realty taxes		$1,000
Interest on mortgage		1,500
Repairs		100
Insurance		75
Telephone		100
Heat		275
Water		50
Light		20
Total operating expenses for the entire house		$3,120
One-eighth (assuming that the office occupies one room of average size in an eight-room house)		390

* The capital cost allowance will vary depending upon whether the house is brick or frame, as follows:

Brick building	$250	(see below)
Furniture and equipment	240	
Total	$490	
Frame building	$500	(see below)
Furniture and equipment	240	
Total	$740	

Capital cost allowances

	Class 3	Class 6	Class 8	Class 10
Undepreciated capital cost at beginning of year	$5,000	$5,000	$1,000	$1,200
Additions at cost	—	—	200	3,700
	5,000	5,000	1,200	4,900
Less proceeds of disposals	—	—	—	900
U.C.C. before C.C.A.	$5,000	$5,000	$1,200	$4,000
Rates allowable	5%	10%	20%	30%
Capital cost allowances	$ 250	$ 500	$ 240	$1,200
Undepreciated capital cost at end of year	$4,750	$4,500	$ 960	$2,800

NOTE :

Class 3 — Brick buildings
Class 6 — Frame buildings
Class 8 — Furniture and equipment
Class 10 — Automobiles

Fiscal year

A taxpayer may adopt a fiscal year for reporting business income which may not necessarily conform to the calendar year. However, once a fiscal year has been established it may not be changed without the concurrence of the DNR, Taxation. (Subsection 248(1)) [1]

Accrual method of reporting income from a professional business

Under the new Act the option of reporting income for professional services on a "cash" basis no longer prevails. The taxpayer must declare all such income in the year in which it becomes receivable regardless of whether or not it is actually received.

An amount for services rendered will be deemed to have become receivable on the date when the bill for services is presented, the date when the bill would have been presented if there were no delay in presenting it, or the date when payment is received, whichever is earliest. (Section 34) [203-204] (See DNR pamphlet, "Professionals: Income Calculation")

Capital gains

The new Act provides for the first time in Canada that certain capital gains and losses from the disposition of property must be taken into account in determining income. This new capital gains tax does not appear to pose any problems peculiar to university teachers with the possible exception of (a) capital gains on the disposal of a residential property containing an office the expenses of which have been claimed as a deduction from business or professional income and (b) a deemed capital gain on a principal residence which was rented during the owner's absence abroad and then subsequently re-occupied. (See the sections in this Tax Guide entitled "Office expenses" and "Canadian rental income of non-residents".)

DNR, Taxation, has published a booklet entitled *Capital Gains* which may be obtained from any District Taxation Office.

Scholarships, fellowships, bursaries, prizes and research grants

DNR, Taxation, issued Interpretation Bulletin IT-75, dated November 3, 1972, which defines each of the above categories of income and their treatment under the Act. It should be read by taxpayers receiving this type of income.

Bulletin IT-75 may be obtained from any District Taxation Office.

Research grants are treated differently than income from the other sources, as follows:

Scholarships, fellowships or bursaries and prizes

Paragraph 56(1)(n) [287g] requires that the total of all amounts received in respect of the above in excess of $500 must be included in income. Teachers and students are again reminded of their rights under Sections 62 [316 to 319] and 63 [320 to 325] to deduct moving and child care expenses in some situations as mentioned earlier in this Guide.

Research grants

Research grants must be included in income to the extent that they exceed expenses incurred in carrying on the work. Personal or living expenses are not deductible except travelling expenses including meals and lodging while carrying on the work away from home. (Paragraph 56 (1) (o) [287h]

It should be noted that expenses incurred in a year prior or subsequent to the receipt of a research grant are still deductible therefrom. Thus, all expenses incurred for the purpose of carrying on the research are deductible to the extent they relate to the grant including expenditures of a capital nature. (Interpretation Bulletin IT-75, paragraphs 7 & 12)

There is no $500 exemption for research grants.

DNR, Taxation, has ruled that it does not consider a research grant to be "received" as income if the following circumstances exist:

(a) funds are made available to an individual who holds an academic appointment at a university, hospital or similar institution to enable the individual to carry on research or similar work,

(b) the funds are paid directly to the university, hospital, or similar institution,

(c) the funds are provided only for the purpose of defraying the costs of the research project, and

(d) the funds were not used by, or otherwise available for the personal benefit of, the individual.

Sabbatical leaves

Only the *Canadian* income tax aspects of sabbatical leave allowances will be dealt with in this section of the Tax Guide. A professor on a sabbatical or leave of absence in a foreign country must consider the income tax implications of the foreign jurisdiction as well as those of Canada. Some of the foreign tax problems will be described elsewhere in the Guide.

Sabbaticals — Residents of Canada

The continuation of salary in whole or in part to a teacher on sabbatical leave is described as a sabbatical leave allowance since such sums are not normally regarded as remuneration for services which is the connotation usually associated with the term, "salary".

According to present DNR interpretation, a professor on sabbatical who *remains a resident of Canada* must include a *continuation of whole or part salary* in income without the benefit of any allowance for travelling or other expenses related to his research. On the other hand, if his sabbatical is financed by a *research grant* from his employer or from an outside institution he may deduct therefrom such expenses as are described in Paragraph 56(1)(o) [287h] of the Act. (Interpretation Bulletin IT-75, paragraph 8)

This fine distinction between salary and a research grant and its income tax consequences are under study by the CAUT Tax Committee and its legal counsel.

In the meantime, teachers on sabbatical in 1972 and 1973 who remain residents of Canada should keep a record of expenses and receipts until such time as the deductibility of such expenses is finally settled.

Sabbaticals — Non-residents of Canada

The Income Tax Act apparently was intended to impose tax on all sabbatical leave allowances paid to non-resident sabbaticants after December 31, 1971. The CAUT Tax Committee has pointed out in recent memoranda that due to an oversight in framing the new Act a teacher who became a non-resident in 1972 will not be taxable on sabbatical leave allowances received in 1972 after he became a non-resident, whereas amounts received in 1973 would be subject to tax. This provoked the suggestion that prepayments be made in 1972 of entitlements that would normally be disbursed in 1973 and some universities effected such prepayments.

Many teachers departed on foreign sabbatical leaves in 1972 without attempting to establish non-resident status since they were unaware that a tax advantage might accrue therefrom. Failure to lodge a claim for non-resident status at the time of leaving Canada does not preclude the teacher from so doing at a later date if the circumstances of his absence fulfil the necessary requirements for non-resident eligibility.

For those who are interested, CAUT will forward the following document upon request:

> Procedures recommended for teachers who left on foreign sabbaticals in 1972, who qualify for non-resident status, and who propose to claim a refund of income taxes withheld from research grants and sabbatical leave allowances received in 1972 after leaving Canada.

DNR Interpretation Bulletin IT-9, dated May 7, 1971, describing criteria used to determine eligibility for non-resident status is available from any District Taxation Office.

If the present anomaly which allows for an income tax hiatus is eliminated by amendment in 1973 then most of the advantage of establishing non-resident status will be lost. The chief remaining benefit will be the tax exemption accorded to the income of the non-resident from sources outside Canada. In this regard, it should be noted that where a non-resident person is taxable on sabbatical leave allowances he is still eligible for personal exemptions accorded to residents on the basis of the ratio of his Canadian income to his world income. (Interpretation Bulletin IT-75, paragraph 17)

Leaves of absence taken abroad

Sometimes professors will accept teaching or other assignments in foreign countries under which the bulk of their income will be from sources outside Canada. If the teacher remains a resident of Canada for tax purposes he must declare and pay tax on his world income. If he establishes non-resident status he is then taxable *in Canada* only upon income from sources within Canada.

Before jumping to conclusions regarding the advantages and disadvantages of non-resident status the taxpayer must consider his tax position in the foreign country as well as in Canada. A deduction from Canadian tax is permitted which is the lesser of, (a) the foreign income tax paid and (b) the Canadian income tax which would be otherwise payable in respect of the foreign income. This deduction is available only to residents of Canada and would not be available to a non-resident paying tax pursuant to Section 115 [811 and 812]. A taxpayer who plans to abandon his Canadian residency should consider the deductibility of taxes paid in Canada under the tax law of his new residence.

In some cases a foreign leave will be financed by a grant from a foundation based outside Canada. The funds will be channelled through a Canadian university and will be used to defray travelling expenses and to continue the professor's salary.

If the teacher establishes non-resident status then the "source" of the funds used to pay his salary becomes critical. If the grants were paid directly to a non-resident teacher by a non-resident foundation they would certainly not be subject to Canadian income tax. Present DNR rulings maintain that where such funds are channelled through a Canadian university they do constitute taxable income. Negotiations to modify this ruling have commenced.

Canadian investment income of non-residents [4]

With a few minor exceptions, dividends and interest payable to non-residents from sources within Canada are subject to withholding tax. The rates may be 5%, 10% or 15% depending upon the nature of the income. The general rate will be increased to 25% in 1976 except where reduced by treaty.

The taxpayer may give notice of his non-residency to companies, banks and other institutions that pay him dividends and interest and direct them to withhold the tax and remit it to his District Taxation Office. Perhaps a more practical arrangement is to select an agent who will receive all his investment income and account to the District Taxation Office for the withholding tax. Many banks, trust companies and stock brokerage firms are familiar with the various rates of tax and the remittance procedures.

Canadian rental income of non-residents

If a non-resident teacher owns his home and rents it during his absence, the rental income is subject to tax which may be paid in accordance with the following alternative procedures:

(1) (a) The taxpayer may arrange with an agent to withhold and remit 15% (25% after 1975 unless reduced by treaty) of the *gross* rents and may permit such remittances to constitute a complete discharge of his liability for income taxes on his rental income (Paragraph 212(1)(d)) [5]

(1) (b) However, the taxpayer has an option wherby he may within 2 years from the end of the taxation year file a return based upon *net* income from the property after deduction of expenses such as realty taxes, repairs, insurance, mortgage interest, agent's fees, and possibly capital cost allowances (depreciation). If no depreciation of the property actually occurs during the income producing period the capital cost allowances will be recaptured following the taxpayer's reoccupation of the premises and, consequently, it may be advisable not to claim them in the first place. If the income tax payable on the *net* income after deduction of expenses proves to be less than the 15% already withheld from the *gross* rents then a refund of the excess may be claimed.

(2) As an alternative to the procedure described above, the non-resident may elect to file DNR Form NR6 which is a joint undertaking by the non-resident and his agent to file an income tax return within 6 months after the end of the year. Under such an arrangement the agent is required to withhold and remit 15% of the estimated *net* amounts of rental income which became available to the non-resident. Then, when the income tax return is filed the balance of income tax owing, if any, must be paid, or a refund claimed if there has been an overpayment. A separate undertaking is required for each taxation year. (Subsection 216(4))

A teacher who rents his principal residence during a temporary absence from Canada may elect not to depreciate the property on his income tax return. He may deduct all allowable expenses from his rental income except capital cost allowances (depreciation). This election is valid for four years and eliminates the possibility of taxable capital gains while the residence was an income-producing property as well as the recapture of capital cost allowances. (Subsection 45(2)) [262]

Brief summary of implications of sabbatical leave taken in the United States, the United Kingdom and France

Because of the major changes in Canadian income tax laws, Canada's tax treaties will have to be renegotiated. The final outcome of these negotiations cannot be predicted.

We have attempted in the following paragraphs to summarize some of the essential provisions of the tax laws of the United States, the United Kingdom and France, but the user of this guide should be warned that this was intended only as a general guide. We suggest that teachers intending to spend the sabbatical leaves in these countries enquire to the tax authorities of the country they intend to go to before they make any commitments.

1 — The United States

If a Canadian professor takes his sabbatical leave in the United States and spends a period of ten months, a year or fifteen months there with the intention of returning to Canada, the U.S. Internal Revenue Service would regard him as a non-resident alien. He is classified as a non-resident alien because he is regarded as "One who comes to the United States for a definite purpose which in its nature may be promptly accomplished". His income tax liability is limited to income from sources in the United States. United States source income is either "effectively connected with the conduct of a trade or business in the United States" which is taxable after allowable deductions at their graduated rates, or as income that is not effectively connected which is taxable at a flat rate of 30%. However, by tax treaty this is reduced to 15% for all income, other than earned income, which is derived by Canadian residents from sources in the United States. A professor who plans to take his sabbatical leave in the United States will probably qualify as an exchange visitor. A non-resident alien in this category may exclude from income subject to U.S. tax the sabbatical salary paid to him by his Canadian university.

It is pertinent to note that if a person is a candidate for a degree at an American university, all amounts received as a scholarship or fellowship grant may be excluded from income regardless of whether the source is from within or from outside the United States. However, any portion of the grant which represents compensation for teaching, research or other employment required as condition of receiving the grant must be included in income unless all degree candidates must perform similar services. If a person is not a candidate for a degree, a scholarship or fellowship grant in the U.S. is taxable to the extent it exceeds $300 per month multiplied by the number of months for which the grant has been received during the year. The $300 monthly exclusion from income is available only if the grant is made by a non-profit organization that is exempt from U.S. income tax, by the government of the U.S. or one of its agencies or a State government or by an international organization or a binational or multinational educational and cultural organization under the Mutual Educational and Cultural Exchange Act of 1961. The Exclusion is limited to a total of 36 months otherwise the entire amount of the scholarship or fellowship grant is subject to U.S. income tax. Scholarship and fellowship grants received by a Canadian professor who is a non-resident alien of the United States from a source in Canada would not be subject to U.S. tax unless they are regarded as compensation for services performed in the United States.

The Canada-United States Tax Convention (Article VII) provides that if a Canadian resident is present in the United States for a period not exceeding a total of 183 days in the taxable year, he is exempt from United States tax upon compensation for services performed during that year in the United States provided that: (a) compensation does not exceed $5,000 or (b) that the compensation is received from a Canadian resident, corporation or other Canadian entity or from a Canadian permanent establishment of a United States enterprise and in that case there is no dollar limit on the exemption. If a Canadian professor went to the United States on July 2 of one year and left the United States on June 30th of the following year, he would have spent 364 days in the United States, but he would not have spent a period exceeding 183 days in either calendar years; he would thus qualify for the exemption for compensation for personal services. The tax treaty also provides (Article VIII A) that a professor who is resident in Canada and who temporarily visits the United States for the purpose of teaching for a period not exceeding two years at a university, college, school or other educational institution in the U.S., is exempt from tax on his remuneration for teaching for such period. It should be noted that the tax treaty refers to Canadian residents and therefore a Canadian resident who ceases to be a Canadian resident during his sabbatical leave would prejudice his position under the tax treaty.

2 — The U.K.

If a Canadian professor takes sabbatical leave in the United Kingdom but not for the purpose of teaching in a college or university (see Article 18 of Tax Report), he may become liable for U.K. income tax. If he is present in the U.K. for a period or periods totalling 183 days in the year of assessment concerned, he would be considered to be resident in the U.K. The U.K. year of assessment runs from April 6th of one year to April 5th of the succeeding year. A Canadian professor who spent a sabbatical year in the U.K. would almost invariably find that his sabbatical year fell within two years of assessment. If he went to the U.K. on July 1st or September 1st, he would be resident for the first year of assessment commencing on April 6th but he would not be resident for the second year of assessment commencing on the following April 6th. If he is resident in the U.K., the general rule is that he is taxable only on income from sources in the U.K. However, even if he is regarded as a resident of the U.K., he will not be taxable except on a *remittance basis* in regard to his sabbatical salary. This is because sabbatical salary would be classified as a foreign emolument provided that the professor is not domiciled in the U.K. (i.e. resident in the U.K. with the intention of continuing to reside there indefinitely) and the entity which is the source of the payment is not resident in the U.K. Foreign emoluments are taxed only on a *remittance basis* if the person is resident in the U.K.

If the Canadian professor is fortunate enough to have a supply of capital or savings, so that he does not have to have his sabbatical salary remitted to him in the U.K., he will not be liable for any U.K. tax on his sabbatical salary even though he is resident in the U.K.

It is also arguable that Article 14 of the Canada-U.K. Tax Agreement exempts the sabbatical salary received by a Canadian professor from U.K. tax even if it is remitted to the U.K. However, the exemption only applies if "the employment is not exercised in the U.K." As it might be contended that taking the sabbatical in the U.K. constitutes the exercising of an employment in the U.K., the tax agreement may not provide an exemption. However, if the professor is not present in the U.K. for 183 days in a U.K. year of assessment, the tax agreement does expressly exempt remuneration even in respect of an employment exercised in the U.K. if the employer is not resident in U.K.

The U.K. has a specific exemption from tax for income arising from a scholarship held by a person receiving full-time instruction at a university or college. Under the United Kingdom domestic law, there is no specific exemption for fellowships and research grants. A voluntary payment, whether from an employer or from a third party, is assessable to tax if it accrues to the recipient by virtue of his employment, i.e. by way of remuneration for services. It would appear that most fellowships and research grants would not be assessable to U.K. tax. In addition, the Canada-U.K. Tax Agreement exempts from U.K. tax a grant allowance or award made for the primary purpose of research during a period not exceeding two years received from a government, religious, charitable, scientific, library or educational organization established in Canada provided the individual is or was immediately before the visit a Canadian resident. Income arising from securities or property outside the U.K. that is not remitted to the U.K. is not liable to U.K. tax where the person even though he is resident in the U.K. is not domiciled in the U.K. or is a British subject not ordinarily resident in the U.K.

3 — France

a. *Rules of French International Law*

According to the general principles governing taxation on income, all persons of whatever nationality, who maintain a regular residence in this country are liable for taxation in France.

The following are considered in this regard as maintaining a regular residence:

(a) all persons who possess a dwelling for their use, either as owner, enjoying the use of, or as lessee, whenever in the latter case the lease is concluded either by a single agreement or by successive agreements for a continuous period of not less than one year.

(b) all persons who, without having at their disposal in France a dwelling under the conditions defined in (a) of the above paragraph, but who, notwithstanding, have their principal place of abode in France. Wherever this idea of principal abode shall not be defined by law, it is generally considered that an alien has his principal abode in France whenever he remains there continuously for more than 6 months of a given year.

From these principles it follows that a Canadian professor spending his sabbatical year in France will be regarded as a *French resident* and consequently subject to French income tax. Nevertheless he will not be regarded as *domiciled* in France if his business is not centred there and he does not maintain a regular abode for a period longer than 5 years.

Not being domiciled in France, he will be taxed, not on his gross revenue, but on a lump sum basis, which shall be equal to 5 times the rental value of his residence in France, unless his earnings from French sources reach a higher figure, in which case this latter figure will serve as a tax base. The rental value of the residence is determined as follows:

— when the taxpayer owns a house, by comparison with the rental value of similar dwelling rented under normal conditions.

— when he is a lessee, on the amount of rent actually paid.

b. *Regulations arising out of the Franco-Canadian Taxation Agreement*

The Article 10 (1) of the Agreement of 16 March 1951 reserves the right to tax salaries, wages and other remunerations by the state on whose territory the person's work is pursued and from whence the revenue has its source. In this regard Paragraph II of Article 10 provides that it is not considered to be carrying on a profession in one of the 2 states, when a wage-earner of an establishment situated in one state carries out in the territory of a second state a temporary business of short duration, during which time his remuneration continues to be carried on and paid by the aforesaid establishment.

As far as salaries of Canadians on such missions in France are concerned, the French taxation authorities allow that the interested parties satisfy the conditions of sojourn stipulated in the Agreement, as long as the length of the mission in France does not exceed 12 months. Hence the Canadian professor spending his sabbatical year in France will not be taxed in France on his salary and on other sums which may accrue to him from the Canadian university to which he belongs. However, he will be liable for the French tax on the revenue on the lump-sum basis indicated above (5 times the rental value of his residence in France). Article 168B of the Agreement stipulates explicitly that the provisions of paragraphs 1 and 2 of Article 164 of the Tax Code determining the method of taxation of aliens domiciled or resident in France will continue to be applied.

International tax agreements and conventions relating to teaching remuneration

Residents of treaty countries teaching in Canada [6]

Canada has agreements or conventions with the following 14 countries which permit their residents to teach temporarily in Canada for a period up to 24 months free of Canadian tax on their teaching income:

Australia, Denmark, Finland, Ireland, Japan, Netherlands, New Zealand, Norway, South Africa, Sweden, Trinidad and Tobago, United Kingdom, United States and West Germany.

The agreement with Ireland differs from the other in that the exemption is extended to "remuneration for carrying out advanced study (including research)".

Since most teaching contracts commence July 1st and end June 30th a two-year sojourn in Canada would usually span three years. Eligibility for the exemption can not be finally determined until the conclusion of the 24-month period.

DNR, Taxation, issued Information Bulletin 41, dated May 21, 1968, which permitted the teacher to file a statement with his university regarding his intention to leave Canada within 24 months which authorized his employer to waive deductions at source of tax and of Canada Pension Plan contributions. This exempted the teacher for the first half year and the following full year of his visit to Canada but deductions were required for the concluding half year. If the teacher left Canada by the end of the two-year period he could claim a refund of deductions made in the final half year. If he remained in Canada he could not recover the deductions for the final half year but no attempt was made to impose tax for the preceding year and a half when he was free from deductions at source.

This procedure has been substantially altered by DNR, Taxation, Interpretation Bulletin IT-68 issued September 13, 1972, which replaced Bulletin 41.

(A copy of Bulletin IT-68 may be obtained from any District Taxation Office.)

From now on, income tax deductions and CPP contributions will be collected from all residents of treaty countries during their stay in Canada and they will be required to file annual income tax returns here. Where the DNR is satisfied that the duration of the teacher's temporary visit did not exceed two years and that his visit was for the purpose of teaching at an educational institution he will receive a refund of the Canadian income tax he has paid and the CPP contributions he has made on the remuneration he received for his teaching duties in Canada.

Bulletin IT-68 contains an outline of the transitional provisions applicable to teachers who filed claims for exemption under Bulletin 41 prior to September 13, 1972. The employer is required to commence deductions for income tax and CPP from all teaching salaries paid after September 13th.

If the teacher *leaves* Canada within the two-year period he will receive a refund of these deductions. In the meantime, he must file an income tax return for 1972 but is not required to include any 1972 income from teaching received while he was exempt from deductions under the provisions of Bulletin 41, nor will there be any retroactive requirement to file an income tax return for 1971.

If the teacher *does not leave* within the two-year period he will remain tax exempt upon teaching income received under the provisions of Bulletin 41 up to September 13, 1972 but will be fully taxable on all remuneration received from that date on. (DNR, Taxation, Interpretation Bulletin IT-68, paragraph 9)

A professor from a treaty country who is teaching in Canada should take note of his position with regard to income taxes in his homeland as well as his Canadian income tax situation. These international agreements provide exemption from Canadian tax on the teaching income of residents of the contracting states but do not absolve such individuals from liability for income taxes at home.

Canadian residents teaching in treaty countries

The agreements with the 14 countries mentioned above, plus the Jamaican agreement, permit Canadians to teach temporarily in their territories for a period up to 24 months free of domestic income taxes upon their teaching income.

Professors planning to teach in any of these countries on a tax exempt basis should enquire about the interpretation of the interim exemption arrangements which may be applied quite differently than in Canada.

The Canadian should bear in mind that the agreement exempts him from income tax only in the foreign country and not in Canada. If he remains a resident of Canada for income tax purposes, he will be subject to Canadian income tax on his world income.

However, if he becomes a non-resident of Canada he will not be taxable on income from sources outside Canada. Whether he may remain tax exempt in the treaty country after he becomes a non-resident of Canada will depend upon the particular agreement of the country in question and its interpretation by local tax authorities. The situation should certainly be investigated by the Canadian teacher before making any commitments.

Quebec income tax

Quebec has its own Income Tax Act (1972 L.Q. chap. 38 and 39) and administration. It is possible to trace some differences in the fiscal liabilities of university teachers in Quebec. The provincial department of revenue, for instance, was reluctant to admit that a sabbatical leave can bring about a cessation of residence, whereas the federal administration, in general, has had a much broader view on the subject. However, while it has been generally understood that a university teacher was treated the same way under both acts, it must be recognized that two different administrations could interpret differently the same circumstances or the same situation, not to mention the existence of some minor drafting differences.

We therefore have good reason to believe that the present analysis of the implications of the federal law will also apply to the Quebec Act but we recommend that in case of any differing interpretation, a close look should be given to the exact wording of the Quebec Act as an explanation of the different application.

A final note

The Committee recommends that any CAUT members having problems concerning the application of the tax act, go to their local DNR Taxation Office. If you feel that you have not been dealt with fairly by the Taxation Office, you may submit the problem to the CAUT Income Tax Committee, although the Committee will only take up your case if it represents a general and unsolved problem. The Committee intends to go to DNR in order to establish rulings and regulations which are nationally consistent.

The Committee is well aware that it did not cover all income tax problems faced by all university teachers. The Committee intends to carry on its work and complete or amend this guide by publishing regularly the results of its work in the CAUT Bulletin.

NOTES

1 All references are to the Income Tax Act except where otherwise stated.
2 Figures in square brackets are the corresponding sections in the Income Tax Act of the province of Quebec. [Chap. 38]
3 The abbreviation "DNR" has been used for "Department of National Revenue".
4 There is no withholding tax levied by the Province of Quebec on rental income of non-residents, hence there are no corresponding sections in the Income Tax Act of the Province of Quebec.
5 See note 4.
6 There is no treaty that binds the Province of Quebec with a foreign country. It is expected, however, that the P.Q. will follow the principles embodied in the treaties that Canada has signed and consequently will exempt income of non-residents which is exempted under a Canadian treaty.

Design : Israel Cinman

PRICE : $1.25

This Income Tax Guide for 1972 was prepared by the CAUT Income Tax Committee consisting of :

Mr. T. Asplund (Law) Queen's
M. R. Bertrand (Droit) Montréal
Mr. C. Hebdon (Political Economy) Toronto, OCUFA
Mr. S. Shedd (Economics) Calgary
M. P. Leahey, CAUT

GUIDE
DE L'IMPÔT
SUR LE REVENU
1972
A.C.P.U.

Les conséquences qu'entraîne relativement à l'impôt sur le revenu, la distinction existant entre le revenu provenant d'un emploi et le revenu tiré d'une entreprise.

Tout comme l'ancienne loi, la nouvelle loi de l'impôt sur le revenu ne définit pas le « revenu » quoiqu'elle indique la façon de déterminer le revenu d'un contribuable au cours d'une année (voir l'article 3 [23][1, 2], Loi de l'impôt sur le revenu, 1972). (Chap. 63.) [Chap. 38 et 39.] Cependant, la loi continue à faire la distinction entre divers genres de revenus. Pour les professeurs d'université, la distinction sans doute la plus importante est celle qui distingue le revenu tiré d'un emploi du revenu provenant d'une entreprise.

Le revenu tiré d'un emploi est le salaire ainsi que toute autre rémunération reçue par le professeur en paiement de ses services, selon son contrat de travail (louage de services). (Article 5 et 6.) [26, 27 et 30 à 34.] L'article 8 [53 à 73] de la loi décrit les dépenses déductibles du revenu tiré d'un emploi.

Le revenu tiré d'une entreprise (Article 9) [74 à 76] comprend toute rémunération reçue par un professeur pour ses services en dehors de son emploi (contrat d'entreprise, revenu professionnel).

Le professeur peut trouver avantage à considérer la distinction entre ces deux sources de revenu étant donné l'importante différence entre les déductions admises dans chaque cas. Dans le cas du revenu tiré d'un emploi, seules des déductions statutaires très limitées sont permises alors que dans le cas d'un revenu d'entreprise, on peut déduire toutes dépenses raisonnables, autre que les paiements au compte du capital, encourues dans le but de gagner ce revenu.

Le revenu tiré d'un emploi

Il est évident que le salaire annuel que touche un professeur pour son enseignement et ses charges administratives est un revenu tiré d'un emploi. A ce salaire, il faut ajouter d'autres revenus comme les bénéfices marginaux. Le ministère du Revenu national a émis, le 30 octobre 1972, le Bulletin d'Interprétation IT-71, dans lequel on énumère les divers types habituels de bénéfices marginaux en indiquant si ces bénéfices doivent, ou non, être inclus dans le revenu. Le Bulletin d'Interprétation IT-71 peut être obtenu de tout bureau de district d'impôt.

Voici quelques exemples de bénéfices marginaux qui doivent être inclus dans le revenu tiré d'un emploi:

a) La valeur de certains bénéfices comme par exemple la prime que paye l'employeur pour une assurance soins-dentaires;

b) Les frais de subsistance ou les dépenses personnelles payés par l'employeur;

c) Le coût de l'usage personnel d'une automobile fournie par l'employeur;

(d) Les prestations d'assurance-maladie ou d'invalidité que reçoit l'employé en vertu d'un régime que maintient l'employeur;

e) La partie de toute prime que paye l'employeur pour une assurance collective sur la vie en excédent de $25,000.00;

f) Les sommes reçues de l'employeur au chapitre des dépenses envisagées, à moins que ces sommes ne soient des avances pour des dépenses dont il faut rendre compte.

Le revenu tiré d'une entreprise

Plusieurs professeurs travaillent pour leur université ou d'autres institutions sous un contrat d'entreprise différent d'un contrat de service. Le revenu d'un tel travail n'est pas un revenu tiré d'un emploi. En plus de son salaire régulier, un professeur peut tirer des revenus de ses droits d'auteurs, de consultations, de cours, d'apparitions à la radio ou à la télévision; ces divers types de revenus sont habituellement considérés comme revenu d'entreprise, Lorsqu'il établit son revenu imposable, le professeur peut déduire de ce revenu d'entreprise les diverses dépenses acceptées comme déductions.

En plus des activités mentionnées ci-haut, un professeur peut en avoir d'autres qui tombent dans une zone grise entre le revenu d'emploi et le revenu d'entreprise. Ces activités peuvent être similaires ou identiques à celles prévues à son contrat régulier de travail, comme, par exemple, l'enseignement de cours du soir ou de cours d'été et la correction d'examens.

Les circonstances dans chaque cas détermineront s'il s'agit de revenu d'emploi ou de revenu d'entreprise. Voici certains facteurs importants indiquant l'existence d'un contrat d'entreprise:

a) Lorsque l'université laisse au professeur toute liberté ou presque quant à son travail, par exemple, un professeur embauché pour assurer un résultat ultime.

b) Lorsque la discrétion et la responsabilité du professeur, quant aux dépenses qu'il doit lui-même faire afin de fournir les services, sont bien définies dans une correspondance ou un contrat officiel.

c) Lorsque le professeur doit utiliser les services d'autres personnes pour remplir ses obligations contractuelles;

d) Lorsque le professeur fournit des services à plus d'une université ou institution.

Plusieurs universités offrent aux professeurs des contrats différents des contrats de travail pour ces services supplémentaires. Le fait que le paiement de tels services soit effectué sur facturation et enregistré aux comptes recevables ou que l'université déclare ce revenu sur une formule T4A [TP4A] plutôt que sur une formule T4 [TP4], tend à démontrer que l'université ne considère pas ces paiements comme partie du revenu d'emploi. Ce qui appuie fortement la position du professeur lorsqu'il déclare ces revenus comme revenu d'entreprise. En pratique, il est plus probable que le professeur puisse déclarer ce revenu comme étant un revenu d'entreprise s'il le reçoit d'un employeur autre que l'université où il enseigne normalement. Ainsi donc, aux fins de l'impôt, il peut être préférable pour un professeur de donner un cours d'été dans un collège ou dans une institution rivale plutôt qu'à son université. De même, le professeur qui donne un cours non prescrit à l'un des divers instituts, comme par exemple, l'Institut canadien des banquiers ou la Société des Comptables industriels, ferait bien de demander à être payé directement par l'organisme sous l'égide duquel il donne le cours. Si le paiement de ces services est effectué par l'intermédiaire de son université et déclaré sur une formule T4 [TP4], le professeur aura vraisemblablement de la difficulté à faire accepter ces paiements comme revenu d'entreprise par le bureau de district de l'impôt. Ses chances sont meilleures si le revenu est déclaré sur une formule T4A [TP4A] plutôt que sur une formule T4 [TP4] mais les universités sont peu disposées à le faire.

Il est nettement à l'avantage du professeur de recevoir comme revenu d'entreprise tout revenu qui peut être considéré comme tel à cause de la plus grande possibilité de déduction de dépenses. Cependant, puisqu'aucun impôt n'aura été déduit à la source de ces revenus, il est bon de se rappeler qu'il faudra effectuer un paiement lors de la soumission du rapport d'impôt. Il faut noter également que lorsque le revenu d'entreprise d'un contribubale atteint 25% de son revenu total, la loi exige qu'il effectue des versements trimestriels d'impôt calculés selon le revenu prévu (paragraphe 156 (1)) [754].

Les déductions du revenu tiré d'un emploi

La majeure partie des déductions admissibles pour un revenu d'emploi sont énoncées à l'article 8 [53 à 73] de la loi. Les déductions suivantes présentent un intérêt particulier pour les professeurs d'université:

a) *Les dépenses qu'entraîne un emploi*

Tous les employés ont droit à une déduction équivalant à 3% de l'ensemble du revenu brut tiré d'un emploi, y compris les subventions de recherches, mais cette déduction ne peut pas excéder $150.00 (alinéa *a*), paragraphe (1), article 8) [54].

b) *Les frais judiciaires d'un employé*

Les dépenses que fait le contribuable, au cours de l'année, à titre de frais judiciaires pour percevoir le salaire que lui doit son employeur actuel ou son ancien employeur (alinéa *b*), paragraphe (1), article 8) [71].

c) *Les cotisations à une caisse d'enseignants*

Un montant unique, concernant tous les emplois du contribuable à titre d'enseignant, qui ne dépasse pas $250.00 et qu'il verse au fond établi par l'Association canadienne d'éducation (Canadian Education Association) au bénéfice des enseignants en provenance du Commonwealth qui se trouvent au Canada en vertu d'un programme d'échange d'enseignants (alinéa *d*), paragraphe (1), article 8) [73].

d) *Les frais de déplacement*

Moyennant certaines conditions, un professeur peut déduire certains frais de déplacement. Pour cela, il lui faut satisfaire aux trois conditions que voici:

i) Etre ordinairement tenu de remplir les fonctions de son emploi à un endroit éloigné de la place d'affaires de son employeur;

ii) Etre tenu, par contrat, d'acquitter les frais de déplacement qu'exige l'accomplissement des fonctions rattachées à son emploi;

iii) Ne recevoir aucune allocation pour frais de déplacement qui, aux termes de la loi, ne serait pas considérée comme revenu imposable. Une telle situation peut se produire lorsqu'un professeur participe à un programme d'échange ou doit se déplacer régulièrement entre deux campus éloignés (alinéa *h*), paragraphe (1), article 8) [57].

e) *Les cotisations et autres dépenses reliées à l'accomplissement des fonctions*

i) La cotisation annuelle à une association professionnelle dont le paiement est nécessaire au maintien d'un statut professionnel reconnu par la loi. La déduction de telles cotisations peut être refusée si le professeur ne déclare qu'un revenu d'emploi. Par contre on accepte généralement la déduction de ces cotisations d'un revenu d'entreprise.

ii) La cotisation à une association de professeurs est habituellement acceptée.

f) *Les cotisations d'assurance-chômage*

(Alinéa *k*), paragraphe (2), article 8) [64A].

g) *Les cotisations au Régime de Pensions du Canada*

(Alinéa *l*), paragraphe (1), article 8) [64B].

h) *Les cotisations à une caisse ou un régime enregistré de pension*

Ces cotisations sont déductibles jusqu'à concurrence de de $2,500.00 (alinéa *m*), paragraphe (1) [64C], et paragraphe (6) [66], article 8).

i) *Les cotisations à un régime enregistré d'épargne-retraite*

Un professeur peut s'offrir un régime de pension supplémentaire en contribuant à un régime enregistré d'épargne-retraite. Les cotisations à un tel régime sont déductibles de son revenu jusqu'à concurrence d'un montant égal au moins élevé des deux suivants: 20% du salaire ou $2,500.00, moins le montant contribué au régime enregistré de pension. Si le professeur n'a pas participé à un régime enregistré de pensions au cours de l'année, la limite de sa contribution déductible à un régime enregistré d'épargne-retraite s'élève au moindre des deux montants suivants, $4,000.00 ou 20% du revenu (paragraphe 5, article 146) [684]. Cette épargne peut être convertie en une pension en tout temps avant l'âge de 71 ans.

Il est intéressant de savoir, particulièrement, pour les professeurs les plus âgés, qu'il est possible de différer le paiement de l'impôt sur les montants retirés d'un fond de pension en transférant ces montants dans un régime enregistré d'épargne-retraite. La même chose est possible pour les prestations reçues du régime de sécurité-vieillesse. Les sommes déposées dans un tel régime sont exemptes d'impôt tant qu'elles ne seront pas retirées du régime enregistré d'épargne-retraite. Par ailleurs, ces transferts ne sont pas limités aux montants de $2,500.00 et $4,000.00 mentionnés plus haut. Cette possibilité permet à un professeur, jusqu'à l'âge de 71 ans, de différer le paiement de l'impôt sur les prestations de retraite qu'il reçoit jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite (paragraphe (16), article 146) [676].

j) *Frais de déménagement en vue d'occuper un nouvel emploi*

Les frais de déménagement peuvent inclure le coût du voyage, le transport et l'entreposage du ménage, les frais de subsistance et de logement temporaire, de même que les frais de résiliation de bail ou les frais relatifs à la vente de l'ancienne résidence (article 62) [316 à 319]. (Voir la brochure du ministère du Revenu national sur les frais de déménagement.)

k) *Les frais de garde d'enfants*

Les frais de garde d'enfants peuvent inclure, dans certaines circonstances, les dépenses engagées en confiant les enfants à une gardienne ou une garderie ou en les plaçant dans un pensionnat ou colonie de vacances (article 63) [320 à 325]. (Voir la brochure du ministère du Revenu national sur les frais de garde d'enfants.)

l) *L'impôt sur le revenu payé dans un autre pays*

Un professeur peut enseigner ou être employé dans un autre pays sans cesser d'être résident du Canada, aux fins de l'impôt sur le revenu; il demeure alors sujet à l'impôt canadien sur l'ensemble de son revenu.

Si le professeur paie de l'impôt sur son revenu ou ses bénéfices à une subdivision politique d'un pays étranger, à une province ou à un état par exemple, il peut, au Canada, déduire ces impôts de son revenu d'emploi si les deux conditions suivantes sont remplies:

a) Ces impôts doivent être déductibles, selon les lois du pays, lors du calcul des taxes fédérales dans le pays concerné;

b) Ces impôts peuvent raisonnablement être considérés comme ayant été payés à l'égard du revenu du contribuable pour l'année, tiré de ses fonctions dans le pays concerné (paragraphe 9, article 8) [70].

Les déductions du revenu d'entreprise

D'une façon générale, un professeur peut déduire de son revenu d'entreprise les dépenses ou déboursés courants encourus dans le but de gagner ce revenu, à condition que la dépense soit raisonnable, qu'il ne s'agisse pas d'une dépense de nature personnelle ou de subsistance et que la dépense n'ait pas été effectuée dans le but d'obtenir un bien permanent d'une valeur durable c'est-à-dire, une dépense de capital.

Les types de dépenses fréquemment encourues par les professeurs pour gagner leur revenu d'entreprise sont les livres, les périodiques, les déplacements, l'entretien et le matériel de bureau, la transcription dactylographique, la photocopie, les salaires du personnel à temps partiel et les frais postaux. Le contribuable doit être en mesure de démontrer (sur demande), la réalité de ces dépenses.

Comme le calcul des dépenses de bureau et du coût d'utilisation d'une automobile peut être assez complexe, nous élaborons avec quelques détails:

Les dépenses de bureau

Si le professeur doit maintenir un bureau pour gagner son revenu professionnel, il peut l'établir dans sa maison et déduire une proposition raisonnable de l'ensemble des dépenses de sa maison, nécessaire pour obtenir le revenu en question. A supposer qu'il s'agisse d'une maison de huit pièces dont l'une de grandeur moyenne, sert de bureau, on peut alors déduire un huitième du coût total du maintien de la maison.

Ces frais d'entretien du bureau peuvent comprendre un montant raisonnable des frais suivants: les impôts immobiliers, les réparations, la peinture et tapisserie, les assurances, le

chauffage, l'éclairage, l'eau, le téléphone, le nettoyage, l'intérêt sur hypothèques et l'allocation du coût en capital (amortissement), ou le loyer, le cas échéant. On peut aussi déduire le coût de l'amortissement de l'ameublement et du matériel de bureau. Cependant, il ne faut pas oublier que l'allocation du coût en capital peut être reprise et incluse dans le revenu, si les biens amortis sont vendus par la suite à un prix dépassant la valeur amortie ou sont utilisés à des fins non commerciales.

Notons que les gains réalisés lors de la vente d'une résidence principale sont spécifiquement exempts d'impôt. Cependant, si une partie de cette résidence est utilisée à des fins commerciales, le gain de capital réalisé sur cette partie de la résidence n'est pas exempt de taxe.

Le prix de revient initial d'une maison sera sa juste valeur marchande le jour où elle a commencé à servir à gagner un revenu. Supposons qu'une maison ait été payée $35,000.00, il y a dix ans, et qu'elle valait $50,000.00 le 1er janvier 1972, date où l'on a commencé à se servir d'une pièce comme bureau d'affaires. Le montant de $50,000.00 doit être réparti entre la maison et le terrain. La répartition aux fins des impôts immobiliers est normalement acceptable, bien que, dans certains cas, il soit préférable d'adopter d'autres répartitions logiques entre le terrain et la bâtisse. Supposons que le rôle d'évaluation indique une valeur de $4,000.00 pour le terrain et de $16,000.00 pour la maison. Le coût en capital de la maison sera de $16,000/$20,000 × $50,000, soit $40,000. Si le bureau est une pièce de grandeur moyenne de la maison de huit pièces, le contribuable pourra réclamer une allocation du coût en capital sur un capital total équivalant à un huitième de $40,000.00, c'est-à-dire $5,000.00.

Les taux maximums des allocations du coût en capital sont de 5 p. 100 pour une bâtisse en briques, de 10 p. 100, pour une bâtisse à pans de bois, et de 20 p. 100 pour le mobilier et le matériel. Les allocations du coût en capital sont applicables aux soldes restants, non pas à la valeur originale. Par exemple, si le montant de $5,000.00 dont nous venons de parler s'applique à une maison de briques, la déduction pour le coût en capital, pour la première année, sera de $250.00 (5 p. 100 de $5,000.00), et, pour la deuxième année, elle sera de $237.50, soit 5 p. 100 de la valeur restante (5 p. 100 de $5,000.00 — $250.00). La troisième année, elle sera de $225.62, soit 5 p. 100 de $5,000.00 — $487.50, et ainsi de suite.

Les dépenses de voiture

Les frais de déplacement englobent fréquemment le coût d'achat et d'usage d'une voiture utilisée en partie pour les affaires et en partie pour l'agrément. Une demande de déduction de telles dépenses doit être accompagnée d'une preuve indiquant le coût total et la partie des frais raisonnablement imputable à la conduite pour affaires. Un contribuable doit être capable d'établir à la satisfaction du ministère du Revenu national qu'il a droit de réclamer ces dépenses. Il doit être en mesure de produire des pièces justificatives pour les dépenses d'automobile qu'il énumère et de déclarer avec preuve à l'appui, le nombre total de milles parcourus pendant l'année, pour le plaisir et pour la conduite des affaires selon le cas.

Les dépenses admissibles comprennent l'essence, l'huile, les réparations, les fournitures, les pneus, le stationnement, les lavages de l'auto, les plaques matricules, les frais de financement et les primes d'assurance.

Des déductions sur le coût en capital peuvent également être réclamées au taux de 30 p. 100 de la valeur diminutive ou restante. (Le coût moins l'amortissement accumulé.)

Une feuille de parcours en milles doit être gardée et le coût total par mille doit être déterminé. Ce coût par mille peut alors être appliqué au nombre de milles parcourus pour les affaires.

Si, pendant l'année, un contribuable a échangé sa voiture, il doit ajouter le montant qu'accorde le vendeur au coût en capital non amorti de la voiture usagée.

Voici un exemple:

Coût initial de la voiture	$3,500
Allocation de 30% du coût en capital, 1re année	1,050
Coût en capital de la voiture, la 2e année	2,450
Allocation de 30% du coût en capital, 2e année	735
Coût en capital de la voiture la 3e année	1,715
Allocation de 30% du coût en capital, 3e année	515
Coût en capital non amorti à la fin de la 3e année	1,200

En 1972, le contribuable a échangé cette voiture contre une autre qui lui a coûté $3,700.00. Il a payé $2,800.00 comptant, plus une allocation de reprise de $900.00. Le nouveau coût en capital s'obtient en additionnant le coût de la voiture neuve au coût non amorti de la vieille voiture, moins l'allocation de reprise. A partir de là, son nouveau coût en capital est de $4,000.00 ($3,700.00 plus $1,200.00, moins $900.00). Dans son rapport d'impôt 1972, il déclare les dépenses suivantes pour son automobile:

DÉPENSES PAYÉES		
Essence	$250	
Lavage d'automobile	8	
Stationnement	42	
Réparations	100	
Plaques matricules	35	
Prime d'assurance	150	$ 585
ALLOCATIONS DU COÛT EN CAPITAL		
Coût en capital non amorti de $4,000 à 30%	1,200	
Coût total pour l'année		$1,785
MILLES PARCOURUS		
Voiture usagée		
Relevé lors de la vente		35,000
Relevé au début de l'année		30,000
Milles parcourus pendant l'année		5,000
Voiture neuve		
Relevé à la fin de l'année		5,200
Milles parcourus avec les deux voitures		10,200
Coût le mille: 17.5¢		
Total pour l'usage des automobiles par affaires: 400 milles à 17.5¢ = $70.00		

Les revenus provenant d'une entreprise ou d'honoraires professionnels

Un contribuable qui déclare un revenu provenant d'une entreprise et des dépenses qui s'y rattachent doit utiliser la partie de la formule de rapport d'impôt prévue à cet effet.

Voici un exemple de déclaration type de revenu provenant d'une entreprise et des dépenses pertinentes:

Honoraires professionnels (brut)		$3,250
DÉPENSES		
Dépenses de bureau		
— Exploitation (voir ci-dessous)	$390	
— Matériel de bureau	50	
— Allocation de coût en capital (voir ci-dessous)	490 *	
— Dépenses de voiture (voir ci-dessus)	70	
— Livres et périodiques	200	$1,200
Revenu d'entreprise net		$2,050

DÉTAIL DES DÉPENSES D'EXPLOITATION DU BUREAU	
— Taxes foncièees	$1,000
— Intérêt sur hypothèque	1,500
— Réparations	100
— Assurances	75
— Téléphone	100
— Chauffage	275
— Eau	50
— Eclairage	20
Total des dépenses pour l'ensemble de la maison	$3,120
Dépenses pour le bureau (un huitième de l'ensemble des dépenses de la maison)	$ 390

** Les allocations de coût en capital varient selon que la maison est en brique ou en bois :*

Edifice en brique	$250	(voir ci-dessous)
Mobilier et matériel	240	
TOTAL	$490	
Edifice en bois	$500	(voir ci-dessous)
Mobilier et matériel	240	
TOTAL	$740	

LES ALLOCATIONS DU COÛT EN CAPITAL

	Catégorie 3	Catégorie 6	Catégorie 8	Catégorie 10
Coût en capital non amorti en début d'année	$5,000	$5,000	$1,000	$1,200
Montants ajoutés	—	—	200	3,700
	5,000	5,000	1,200	4,900
Moins ventes	—	—	—	900
Coût en capital non amorti avant l'allocation du coût en capital	5,000	5,000	1,200	4,000
Taux d'amortissement	5%	10%	20%	30%
Allocation pour l'année	250	500	240	1,200
Coût en capital non amorti en fin d'année	$4,750	$4,500	$ 960	$2,800

NOTE

Catégorie 3 — bâtiments en brique
Catégorie 6 — bâtiments en bois
Catégorie 8 — mobilier et matériel
Catégorie 10 — automobiles

L'année fiscale

Un contribuable peut adopter une année fiscale différente de l'année civile pour déclarer ses revenus d'entreprise. Une fois qu'il a choisi une année fiscale, cependant, il ne peut modifier cette année fiscale sans la permission du ministère du Revenu national (chapitre 1, article 248) [1].

La méthode de calcul du revenu

Selon la nouvelle loi, le contribuable n'a plus le choix de déclarer son revenu professionnel selon la méthode de comptabilité de gestion. Le contribuable doit déclarer ses revenus lorsqu'ils deviennent recevables, qu'ils aient été reçus ou non.

Un paiement en regard de services rendus est réputé à recevoir au premier des jours suivants: le jour où a été remis le compte pour services rendus, le jour où le compte aurait été remis n'eut été d'un délai indu ou le jour où le contribuable a été payé pour ses services (article 34) [203-204]. (Voir la brochure du ministère du Revenu national sur le calcul du revenu des professionnels.)

Les gains de capital

La nouvelle loi exige, pour la première fois au Canada, que lors de la détermination du revenu, on tienne compte des gains et pertes de capital lors de la vente de biens. Ce nouvel impôt sur les gains de capital ne semble pas poser de problèmes particuliers aux professeurs d'université sauf peut-être dans deux cas:

a) Le gain de capital réalisé lors de la vente d'une propriété résidentielle contenant un bureau pour lequel des dépenses ont été déduites d'un revenu professionnel ou d'entreprise;

b) Un gain de capital réputé sur une résidence principale qui a été louée pendant une absence à l'étranger et par la suite réoccupée. (Voir les sections de ce guide intitulées « Les dépenses de bureau » et « Le revenu de loyers de non-résidents du Canada ».)

Le ministère du Revenu national a publié une brochure sur les gains de capital. On peut l'obtenir de tout bureau de district d'impôt.

Les bourses d'études, les bourses de recherches, les prix couronnant des travaux et les subventions de recherches.

Le contribuable qui reçoit un revenu sous forme de bourse d'études, de bourse de recherches, de prix ou de subvention devrait prendre connaissance du Bulletin d'interprétation IT-75, daté du 3 novembre 1972, qu'a publié le ministère du Revenu national. Ce bulletin définit et décrit chacune de ces catégories de revenu.

On peut obtenir le Bulletin IT-75 à n'importe quel bureau de district de l'impôt.

Les subventions de recherches sont traitées différemment des autres sources de revenus.

Les bourses d'études, les bourses de recherches et les prix

En vertu de la nouvelle loi, il faut inclure dans le revenu les bourses d'études, les bourses de perfectionnement et les bourses d'entretien, ainsi que les prix couronnant des travaux effectués dans le domaine d'activité habituel du contribuable. Aux termes de l'alinéa *n)* du premier paragraphe de l'article 56 [287 g], une exemption de $500.00 du total de toutes les sommes ainsi reçues est accordée. Il est utile de rappeler ici que les professeurs et les étudiants peuvent déduire, dans certaines circonstances, des frais de déménagement et des frais de garde d'enfants comme mentionnés plus tôt (articles 62 et 63) [316 à 319 et 320 à 325].

Les subventions de recherches

Les subventions de recherches doivent être incluses dans le revenu dans la mesure où elles dépassent les dépenses faites pour l'exécution des travaux. Les frais personnels ou de subsistance ne peuvent être déduits, sauf ceux qui ont trait aux déplacements, y compris les montants dépensés pour les repas et le logement pendant que le contribuable vivait hors de chez lui, occupé à poursuivre ses travaux (alinéa *o)*, paragraphe (1), article 56) [287 h].

Il faut remarquer que les frais engagés au cours d'une année antérieure ou postérieure à celle où a été reçue la subvention de recherches peuvent en être déduits. Par conséquent, toutes les dépenses engagées pour effectuer les recherches seront déductibles dans la mesure où elles sont liées à la subvention, y compris les dépenses en immobilisation. (Bulletin d'interprétation IT-75, paragraphes 7 et 12.)

Il n'y a pas d'exemption de $500.00 dans le cas des subventions de recherches.

Le Ministère a déclaré qu'il ne considère pas qu'une subvention de recherches a été « reçue » à titre de revenu, si toutes les circonstances suivantes s'appliquent:

a) les fonds sont mis à la disposition d'un particulier qui détient un poste académique dans une université, un hôpital ou un établissement semblable afin de lui permettre de poursuivre des recherches ou des travaux semblables;

b) les fonds sont versés directement à l'université, l'hôpital ou un établissement semblable;

c) les fonds sont fournis seulement dans le dessein d'acquitter le coût du projet de recherches;

d) les fonds ne sont pas utilisés par l'individu ni ne sont, d'autre part, mis à sa disposition pour son avantage personnel.

Les congés sabbatiques

La présente section du Guide de l'Impôt ne traite que de l'aspect *canadien* de l'impôt sur le revenu des professeurs en congé sabbatique. Un professeur en congé sabbatique ou en congé autorisé à l'étranger doit envisager les effets sur son impôt de la loi du pays où il se trouve aussi bien que les effets de la loi du Canada. Nous parlerons ailleurs des problèmes d'impôt qui peuvent se poser aux professeurs à l'étranger.

Les congés sabbatiques — résidents du Canada

Le maintien de la rémunération complète ou partielle à un enseignant en congé sabbatique est considéré comme allocation de congé sabbatique, étant donné que ces sommes ne sont pas normalement considérées comme rémunération versée pour services rendus, ce qui est le sens qu'on donne habituellement au mot « salaire ».

Selon l'interprétation actuelle du ministère du Revenu national, un professeur en congé sabbatique qui *continue à être résident du Canada* doit inclure dans son revenu le *traitement total ou partiel qu'il continue à recevoir,* sans pouvoir tenir compte des frais de déplacement ou autres dépenses occasionnées par ses travaux de recherches. D'autre part, si son congé sabbatique est financé grâce à une *subvention de recherches* obtenue de son employeur ou d'une institution extérieure, il peut en déduire les dépenses prévues à l'alinéa (*o*) du paragraphe (1) de l'article 56 de la loi [287 h] (voir le paragraphe 8 du Bulletin d'interprétation IT-75.)

Le Comité de l'impôt de l'Association canadienne des professeurs d'universités et son conseiller juridique étudient actuellement cette distinction subtile établie entre le salaire et la subvention ainsi que les conséquences qui en découlent du point de vue de l'impôt.

Entre-temps, les professeurs en congé sabbatique, en 1972 et en 1973, qui demeurent résidents du Canada, feraient bien de tenir compte de leurs dépenses et de conserver leurs reçus jusqu'à ce qu'une décision soit finalement prise au sujet de la possibilité de faire accepter la déduction de telles dépenses.

Les congés sabbatiques — non-résidents du Canada

Apparemment, la Loi de l'impôt sur le revenu avait pour but d'imposer toutes les allocations de congés sabbatiques versées à des non-résidents bénéficiant d'un tel congé, après le 31 décembre 1971. Le Comité de l'impôt de l'ACPU a signalé dans des mémoires récents que, étant donné un oubli lors de la préparation de la nouvelle loi, l'enseignant qui devient non-résident en 1972 ne sera pas tenu de payer d'impôt sur les allocations de congé sabbatique reçues en 1972, après qu'il est devenu non-résident, tandis que les montants reçus en 1973 seront imposables. On a donc proposé que les montants devant normalement être versés en 1973 soient payés d'avance en 1972. Certaines universités ont ainsi effectué ces paiements d'avance.

De nombreux enseignants se sont rendus à l'étranger en congé sabbatique, en 1972, sans tenter d'établir leur condition de non-résident, étant donné qu'ils ignoraient la possibilité d'en tirer un avantage fiscal. L'omission de demander le statut de non-résident au moment du départ du Canada n'empêche pas l'enseignant de le faire plus tard, pourvu que les circonstances de son absence tiennent compte des exigences requises pour être admis comme non-résident.

A ceux que la question intéresse, l'ACPU fera parvenir un document sur la façon dont doivent s'y prendre les enseignants qui ont quitté le Canada en congé sabbatique, en 1972, et qui peuvent être admis au statut de non-résident, pour demander le remboursement de l'impôt sur le revenu sur leurs subventions de recherches et sur leurs allocations de congé sabbatique reçues en 1972, après avoir quitté le Canada.

Le bulletin d'interprétation IT-9 du ministère du Revenu national, daté du 7 mai 1971, qui indique les critères servant à établir l'admissibilité au statut de non-résident est disponible à tous les bureaux de district de l'impôt.

Si, par suite d'une modification apportée à la loi en 1973, on fait disparaître la présente anomalie qui permet un hiatus dans la perception de l'impôt sur le revenu, il ne servira à peu près plus à rien d'établir le statut de non-résident. Le principal avantage qui restera sera l'exemption fiscale dont bénéficiera le non-résident pour son revenu en provenance de sources étrangères au Canada. A ce propos, il faut remarquer que, si les allocations de congé sabbatique d'un non-résident sont imposables, ce non-résident peut encore bénéficier des exemptions personnelles accordées aux résidents selon la proportion de son revenu canadien par rapport à son revenu de toutes provenance (bulletin d'interprétation IT-75, paragraphe 17).

Les absences à l'étranger

Il arrive parfois que des professeurs acceptent d'aller enseigner ou accomplir d'autres tâches dans des pays étrangers et que l'ensemble de leur revenu provienne de sources étrangères au Canada. Si, aux fins de l'impôt, le professeur demeure résident du Canada, il devra déclarer son revenu de toutes provenances et payer l'impôt en conséquence. S'il établit un statut de non-résident, seul son revenu de sources canadiennes sera alors imposable au Canada.

Avant de passer aux conclusions concernant les avantages et les désavantages que peut comporter le statut de non-résident, le contribuable doit examiner sa situation, du point de vue de l'impôt, dans le pays étranger aussi bien qu'au Canada. On peut déduire de l'impôt canadien le moindre des deux montants suivants:

a) l'impôt étranger qui est acquitté ou

b) l'impôt canadien qui serait autrement payable à l'égard du revenu gagné à l'étranger. Cette déduction est accordée uniquement aux résidents du Canada et le non-résident qui acquitte l'impôt aux termes de l'article 115 [811 à 818] ne saurait en bénéficier. Le contribuable qui songe à abandonner son statut de résident caandien doit examiner dans quelle mesure peuvent être déduits les impôts acquittés au Canada aux termes des lois fiscales du pays dont il deviendra résident.

Dans certains cas, les frais de congé à l'étranger sont payés au moyen d'une subvention reçue d'une fondation située à l'extérieur du Canada. Les fonds seront reçus par l'entremise d'une université canadienne et serviront à payer les frais de déplacement du professeur et à continuer le paiement de son traitement.

Si l'enseignant acquiert le statut de non-résident, la « source » des fonds qui servent à payer sa rémunération devient très importante. A supposer que l'enseignant reçoive sa rémunération directement d'une fondation non-résidante, son revenu ne serait certainement pas assujéti à l'impôt sur le revenu canadien. D'après les règles actuellement appliquées au ministère du Revenu national, quand ces fonds sont versés par l'entremise d'une université canadienne, ils constituent un revenu imposable. On a entrepris des pourparlers en vue d'obtenir que cette décision soit modifiée.

Le revenu de placements faits par des non-résidents au Canada [3]

Sauf dans le cas de quelques légères exceptions, les dividendes et les intérêts payables à des non-résidents et provenant de sources canadiennes sont assujétis à l'impôt de retenue. Le taux de la retenue fiscale peut être de 5 p. 100, 10 p. 100 ou 15 p. 100, selon la nature du revenu. En 1976, le taux général sera porté à 25 p. 100, sauf lorsqu'il sera réduit en vertu d'un traité.

Le contribuable peut donner avis de son statut de non-résident aux sociétés, banques ou autres entreprises qui lui versent des dividendes ou des intérêts et leur demander d'effectuer la retenue fiscale et d'en verser le produit au bureau de district de l'impôt.

Il serait peut-être plus simple que le professeur choisisse un représentant pour percevoir tous ses revenus de placement et pour effectuer et payer la retenue fiscale auprès du bureau régional de l'impôt. Souvent, les banques, les sociétés de fiducie et les maisons de courtage sont au courant des taux d'imposition et de la façon de faire les versements.

Revenu de loyers de non-résidents du Canada

Si un professeur non-résident possède sa maison et la loue pendant son absence, le revenu du loyer peut être imposable selon l'une ou l'autre des façons suivantes:

1. (a) Le professeur peut s'entendre avec un agent qui retiendra 15 p. 100 (après 1975, ce sera 25 p. 100 à moins que le montant ne soit réduit en vertu d'un traité) du loyer *brut* et en effectuera le paiement, ce qui acquittera au complet l'impôt à payer sur le revenu de ce loyer (alinéa *d*) du paragraphe (1) de l'article (212).

(b) Toutefois, le contribuable peut décider que, dans les deux ans qui suivront l'année d'imposition, il déposera une déclaration établie d'après le revenu *net* tiré de son bien, une fois déduites les dépenses comme les impôts fonciers, les réparations, les assurances, l'intérêt sur l'hypothèque, la commission de l'agent et peut-être aussi les allocations du coût en capital (amortissement). S'il n'y a en fait aucune dépréciation au cours de la période de location, les allocations de coût en capital seront recouvrées lorsque le contribuable reviendra au Canada et c'est pourquoi on pourrait être bien avisé de ne pas réclamer d'allocation d'amortissement. Si l'impôt à payer sur le revenu *net,* une fois déduites les dépenses, est inférieur à la proportion de 15 p. 100 déjà retenue sur le loyer *brut,* on pourra alors demander le remboursement de l'excédent.

2. Au lieu de ce qui est proposé aux alinéas *a*) et *b*) du numéro 1 ci-dessus, le professeur non-résident peut choisir de remplir la formule NR6 du ministère du Revenu national, en vertu de laquelle le non-résident et son agent s'engagent conjointement à déposer une déclaration d'impôt sur le revenu dans les six mois qui suivent la fin de l'année. Aux termes d'une telle mesure, l'agent est tenu de retenir et de verser 15 p. 100 du montant estimatif net du revenu du loyer porté au compte du non-résident. Ensuite, quand la déclaration d'impôt est faite, il faut acquitter le reste de l'impôt impayé, s'il en est, ou demander un remboursement pour ce qui a été payé en trop. Un engagement distinct doit être pris pour chaque année d'imposition (paragraphe (4), article 216).

Un professeur qui loue sa résidence principale pendant une absence temporaire a le choix de ne pas réclamer l'allocation d'amortissement de sa propriété sur sa déclaration de revenu. Il peut déduire de son revenu de loyer toutes les dépenses déductibles sauf les allocations de coût en capital (amortissement). Ce choix est valable pour une période de quatre ans. Il élimine la possibilité de gains de capital imposables pendant la période de location de la résidence, de même que le recouvrement des allocations de coût en capital (paragraphe (2), article 45) [262].

Sommaire des conséquences que comporte le congé sabbatique passé aux Etats-Unis, au Royaume-Uni et en France

A cause des changements importants apportés aux lois fiscales du Canada, il faudra négocier de nouveau les accords fiscaux du Canada. On ne saurait prédire le résultat final de ces négociations.

Nous avons tenté dans cette section du guide de résumer quelques aspects essentiels des lois fiscales des Etats-Unis, du Royaume-Uni et de la France mais nous suggérons que les usagers de cette section ne s'en servent que comme un guide général. Nous suggérons aux professeurs ayant l'intention de passer leur congé sabbatique dans ces pays de s'informer auprès des autorités fiscales des pays concernés avant de prendre quelque engagement.

1 — Les États-Unis

Si un professeur canadien obtient un congé pour aller étudier aux Etats-Unis et qu'il passe dix mois, un an ou quinze mois dans ce pays tout en ayant l'intention de revenir au Canada, le Service du revenu intérieur des Etats-Unis le considérera comme un étranger non-résident. Il est rangé dans la catégorie des étrangers non-résidents parce qu'il est considéré comme étant « quelqu'un qui est venu aux Etats-Unis dans un but précis qui, de par sa nature, peut être atteint promptement ». Ses obligations, du point de vue du fisc, sont restreintes au revenu provenant de sources américaines, un revenu fait aux Etats-Unis qui est « effectivement rattaché à la conduite d'un commerce ou d'une affaire situés aux Etats-Unis » et imposable une fois faites les déductions admissibles selon leurs taux progressifs, ou un revenu qui n'est pas effectivement rattaché à un commerce ou une affaire et qui est imposable à un taux uniforme de 30 p. 100. Cependant, en vertu du traité fiscal, ce taux est abaissé à 15 p. 100 dans le cas de tous les revenus, sauf le revenu du travail, que les résidents canadiens obtiennent de sources américaines. Un professeur qui veut aller en congé sabbatique aux Etats-Unis pourra probablement se classer comme visiteur relevant d'un programme d'échanges. L'étranger non-résident qui tombe dans cette catégorie pourra exclure de son revenu sujet à l'impôt des Etats-Unis les émoluments que son université canadienne lui verse pendant son congé sabbatique.

Il importe de remarquer que, si quelqu'un est candidat à un grade dans une université des Etats-Unis, tous les montants reçus à titre de bourses d'études ou de bourses de perfectionnement peuvent ne pas être considérés comme étant un revenu, peu importe qu'ils soient de provenance américaine ou d'une source extérieure à ce pays. Toutefois, toute partie de la subvention qui représente une rémunération pour l'enseignement, pour des travaux de recherches ou pour un autre emploi qui est une condition exigée pour l'obtention de la subvention, doit être incluse dans le revenu, à moins que tous les candidats au grade en question ne doivent rendre des services similaires. Si une personne n'est pas candidate à un grade, la bourse d'études ou la bourse de perfectionnement accordée aux Etats-Unis est imposable dans la mesure où elle dépasse $300 par mois, le montant en excédent devant être multiplié par le nombre de mois où la subvention a été reçue au cours de l'année. L'exclusion mensuelle de $300 n'est accordée que si la subvention provient d'un organisme à but non lucratif exempt de l'impôt sur le revenu des Etats-Unis, ou du gouvernement des Etats-Unis ou d'un de ses organismes, du gouvernement d'un Etat, d'un organisme international ou d'un organisme éducatif ou culturel à caractère binational ou multinational, ainsi que le prévoit la Mutual Educational and Cultural Exchange Act de 1951. L'exclusion est restreinte à 36 mois en tout; autrement, tout le montant de la subvention pour la bourse d'études ou la bourse de perfectionnement est imposable aux Etats-Unis. La bourse d'études ou la bourse de perfectionnement que reçoit d'une source canadienne un professeur canadien qui est un étranger non-résident des Etats-Unis, n'est pas assujettie au fisc américain, à moins qu'elle ne soit considérée comme étant la rémunération d'une tâche accomplie aux Etats-Unis.

La convention relative à l'impôt intervenue entre le Canada et les Etats-Unis (article VII) porte que, si un résident canadien se trouve aux Etats-Unis pendant une période ne dépassant pas 183 jours en tout, au cours d'une année d'imposition, il n'est pas tenu d'acquitter l'impôt aux Etats-Unis pour la rémunération reçue à l'égard d'un travail accompli dans ce pays pendant l'année en question, à condition que a) la rémunération ne dépasse pas $5,000 ou b) qu'elle provienne d'un résident canadien, d'une société ou d'un autre organisme canadien ou de l'établissement permanent au Canada d'une entreprise américaine; dans ce dernier cas, aucune restriction ne vise le montant de l'exemption. Si un professeur canadien s'est rendu aux Etats-Unis le 2 juillet d'une année et qu'il en soit reparti le 30 juin de l'année suivante, il aura passé 364 jours aux Etats-Unis, mais il n'aura pas passé une période excédant 183 jours pendant l'une ou l'autre année civile, de sorte qu'il pourra bénéficier de l'exemption visant la rémunération des services personnels. Le traité fiscal porte aussi qu'un professeur qui est domicilié au Canada et qui se trouve temporairement aux Etats-Unis pour enseigner dans une université, un collège, une école ou toute autre institution d'enseignement pendant une période ne dépassant pas deux ans, n'est pas tenu d'acquitter l'impôt à l'égard de la rémunération touchée pour l'enseignement au cours de cette période. Il faut remarquer que le traité fiscal vise les résidents canadiens, de sorte que celui qui cesse d'être résident canadien au cours de son congé sabbatique se trouverait à porter atteinte à la situation dont il pouvait bénéficer en vertu du traité relatif à l'impôt.

2 — Le Royaume-Uni

Si un professeur canadien se trouve en congé sabbatique au Royaume-Uni, mais non dans le dessein d'y enseigner dans une université ou un collège (voir article 18 de l'Accord fiscal), il peut être assujetti à l'impôt sur le revenu du Royaume-Uni. S'il se trouve au Royaume-Uni pendant une période ou des périodes dont la durée totale équivaut à 183 jours, au cours de l'année d'imposition en cause, il sera considéré comme étant résident du Royaume-Uni. L'année d'imposition du Royaume-Uni s'étend du 6 avril au 5 avril de l'année suivante. Un professeur canadien qui passe une année d'études au Royaume-Uni verra presque invariablement cette année s'étendre sur deux années d'imposition. S'il s'est rendu au Royaume-Uni le 1er juillet ou le 1er septembre, il sera considéré comme étant résident de ce pays pendant la première année d'imposition qui a commencé le 6 avril, mais il ne le sera pas pour la seconde année d'imposition commençant le 6 avril suivant. S'il est résident

du Royaume-Uni, selon la règle générale, il sera tenu d'acquitter l'impôt seulement à l'égard du revenu obtenu de sources du Royaume-Uni. Toutefois, même s'il est considéré comme étant un résident du Royaume-Uni, il ne sera imposable qu'à l'égard de la partie du salaire prévu pour son congé sabbatique qui lui est versée. Il en est ainsi parce que le salaire visant le congé sabbatique est considéré comme une rémunération en provenance de l'étranger, pourvu que le professeur ne soit pas domicilié au Royaume-Uni, c'est-à-dire qu'il ne s'y soit pas établi en permanence, et que l'organisme qui lui fournit ses fonds ne soit pas un organisme résident du Royaume-Uni. La rémunération étrangère est imposée uniquement en proportion des montants versés, si la personne est résidente du Royaume-Uni.

Si le professeur canadien est assez fortuné pour avoir une réserve de capitaux ou d'épargnes, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de lui verser son salaire prévu pour le congé sabbatique, pendant qu'il se trouve au Royaume-Uni, il n'aura pas à acquitter le moindre impôt au Royaume-Uni pour ce salaire visant le congé sabbatique, même s'il est un résident du Royaume-Uni.

On pourrait également soutenir que l'article 14 de la convention relative à l'impôt sur le revenu conclue entre le Canada et le Royaume-Uni exempte de l'impôt du Royaume-Uni le salaire qu'un professeur canadien touche pour son congé sabbatique, même s'il lui est versé au Royaume-Uni. Toutefois, l'exemption s'applique seulement si « l'emploi n'est pas exercé au Royaume-Uni ». Comme on peut soutenir qu'un congé sabbatique pris au Royaume-Uni constitue l'exercice d'un emploi dans ce pays, la convention fiscale peut ne pas prévoir une exemption. Cependant, si le professeur n'est pas présent au Royaume-Uni pendant 183 jours au cours d'une année d'imposition du Royaume-Uni, la convention fiscale comporte une exemption expresse à l'égard de la rémunération, même à l'égard d'un emploi exercé au Royaume-Uni, si l'employeur n'est pas un résident du Royaume-Uni.

Le Royaume-Uni prévoit une exemption précise de l'impôt dans le cas d'un revenu découlant d'une bourse d'études que reçoit une personne suivant un cours à temps complet dans une université ou un collège. Selon les lois fiscales domestiques, aucune exemption particulière n'est prévue dans le cas des bourses de perfectionnement ou des subventions pour des travaux de recherches. Un paiement facultatif reçu d'un employeur ou d'un tiers est imposable, si celui qui le touche le reçoit à cause de son emploi, c'est-à-dire en tant que rémunération pour ses services. Il semblerait que la plupart des bourses de perfectionnement ou des subventions pour des travaux de recherches ne soient pas assujetties à l'impôt au Royaume-Uni. En outre, la convention relative à l'impôt sur le revenu conclue entre le Canada et le Royaume-Uni exempte de l'impôt du Royaume-Uni les subventions ou les bourses accordées principalement en vue de travaux de recherches accomplis pendant une période ne devant pas dépasser deux ans, qui sont reçues d'un gouvernement, d'un organisme religieux, charitable ou scientifique, d'une bibliothèque ou d'une organisation éducative établie au Canada, pourvu que le bénéficiaire soit ou ait été résident canadien immédiatement avant son arrivée au Royaume-Uni. Le revenu découlant de valeurs ou de biens se trouvant en dehors du Royaume-Uni et qui n'est pas versé au Royaume-Uni n'est pas sujet à l'impôt du Royaume-Uni, si la personne, même à supposer qu'elle réside au Royaume-Uni, n'y a pas son domicile ou est un sujet britannique qui ne réside pas ordinairement au Royaume-Uni.

3 — La France

1. — *Les règles de droit interne français*

Selon les principes généraux régissant l'impôt sur le revenu, sont passibles de cet impôt en France toutes les personnes, quelle que soit leur nationalité, qui ont dans ce pays une résidence habituelle.

Sont considérées à cet égard comme ayant en France une résidence habituelle:

a) Les personnes qui y ont une habitation à leur disposition à titre de propriétaires, d'usufruitiers ou de locataires lorsque, dans ce dernier cas, la location est conclue soit par un accord unique, soit par accords successifs pour une période continue d'au moins une année;

b) Les personnes qui, sans disposer en France d'une habitation dans les conditions définies en « a » ci-dessus, ont néanmoins en France le lieu de leur domicile principal. Quoique cette notion de domicile principal ne soit pas définie par la loi, il est généralement admis qu'un étranger a son domicile principal en France lorsqu'il y séjourne effectivement plus de six mois dans l'année.

Il résulte de ces principes qu'un professeur canadien passant son année sabbatique en France sera considéré comme *résident français* et, par suite, soumis à l'impôt français sur le revenu. Toutefois, il ne sera pas considéré comme *domicilié* en France, s'il n'y a pas le centre de ses intérêts et n'y maintient pas sa résidence habituelle depuis plus de 5 ans.

N'étant pas domicilié en France, il sera imposé, non sur son revenu global, mais sur une base forfaitaire, égale à cinq fois la valeur locative de sa résidence en France, à moins que ses revenus de source française n'atteignent un chiffre plus élevé, auquel cas c'est ce dernier chiffre qui sert de base à l'impôt. La valeur locative de la résidence est déterminée de la manière suivante:

— si le contribuable est propriétaire, par comparaison avec la valeur locative des habitations similaires louées dans des conditions normales.

— s'il est locataire, à partir du montant du loyer effectivement acquitté.

2. — *Les règles découlant de la convention fiscale franco-canadienne*

L'article 10 (1) de la Convention du 16 mars 1951 réserve le droit d'imposer les traitements, salaires et autre rémunérations, à l'Etat sur le territoire duquel s'exerce l'activité personnelle, source de ces revenus. A cet égard, selon le paragraphe 11 de l'article 10, le fait, pour un salarié d'un établissement situé dans un Etat, d'accomplir sur le territoire du deuxième Etat une mission temporaire ne comportant qu'un séjour de courte durée au cours duquel sa rémunération continue à être supportée et payée par ledit établissement, n'est pas considéré comme l'exercice d'une activité professionnelle dans ce deuxième Etat.

En ce qui concerne les salariés canadiens en mission en France, l'administration fiscale française admet que les intéressés satisfont à la condition de séjour fixée dans la Convention, lorsque la durée de leur mission en France n'excède pas 12 mois. Il en résulte que le professeur canadien passant son année sabbatique en France ne sera pas imposable en France à raison des salaires et autres sommes qui lui seront versées par l'université canadienne dont il relève. Mais il restera néanmoins sujet à l'impôt français sur le revenu sur la base forfaitaire indiquée ci-dessus (5 fois la valeur locative de sa résidence en France). L'article 16 Bb de la Convention stipule expressément que les dispositions des paragraphes 1 et 2 de l'article 164 du Code des Impôts fixant le mode d'imposition des étrangers domiciliés ou résidant en France continueront à être appliquées.

Les conventions et les accords fiscaux internationaux concernant la rémunération des enseignants

Résidents des pays signataires qui enseignent au Canada [4]

Le Canada a signé avec les 14 pays suivants des accords ou conventions qui permettent à leurs résidents d'enseigner temporairement au Canada pendant une période allant jusqu'à 24 mois sans avoir à acquitter l'impôt canadien sur leur revenu tiré de l'enseignement:

— l'Allemagne de l'Ouest, l'Australie, le Danemark, les Etats-Unis, la Finlande, l'Irlande, le Japon, la Norvège, la Nouvelle Zélande, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Suède, Trinidad et Tobago et l'Union Sud-Africaine.

L'accord intervenu avec l'Irlande diffère des autres en ce qu'il étend l'exemption à la « rémunération afin de poursuivre des études avancés (y compris des recherches) ».

Etant donné que la plupart des contrats d'enseignement commencent le 1er juillet et se terminent le 30 juin, un séjour de deux ans au Canada s'étendra habituellement sur trois ans. L'admission à l'exemption ne peut être finalement établie tant que n'est pas écoulée la période de 24 mois.

Le ministère du Revenu national, Impôt, a publié le Bulletin d'information n° 41, en date du 21 mai 1968, qui permettait à l'enseignant de déposer une déclaration auprès de son université dans laquelle il indiquait son intention de quitter le Canada au cours des 24 mois suivants; cette déclaration autorisait son employeur à n'effectuer aucune déduction à la source au titre de l'impôt sur le revenu et à ne retenir aucune somme à titre de cotisation pour le Régime de Pensions du Canada. Grâce à cette mesure, le professeur se trouvait exempté pour les premiers six mois et pour l'année complète qui suivait sa venue au Canada, mais des déductions devaient être faites pour les derniers six mois qui restaient. Si le professeur quittait le Canada à la fin de la période de deux ans, il pouvait demander le remboursement des déductions faites pendant les derniers six mois. S'il restait au Canada, il ne pouvait recouvrer les déductions faites pour les derniers six mois, mais on n'exigeait pas d'impôt sur le revenu pour les dix-huit mois précédents, alors qu'il n'était pas astreint aux déductions à la source.

Par son Bulletin d'interprétation IT-68, en date du 13 septembre 1972, qui remplace le Bulletin n° 41, le ministère du Revenu national a sensiblement modifié cette manière de faire. (On peut se procurer le Bulletin IT-68 aux bureaux de district de l'impôt).

Depuis peu, les déductions d'impôt sur le revenu et les cotisations au titre du Régime de pensions du Canada sont exigibles à l'égard de tous les résidents venant de pays signataires d'un accord, pendant que ces résidents se trouvent au Canada, et ils sont tenus de produire une déclaration annuelle d'impôt sur le revenu. Quand le ministère du Revenu national constate que le séjour provisoire de l'enseignant n'a pas dépassé deux ans et que ce séjour au Canada avait pour objet d'enseigner dans une institution d'enseignement, il remboursera au professeur étranger l'impôt sur le revenu canadien et les cotisations au titre du Régime de pensions du Canada déduits de son revenu tiré de l'enseignement au Canada.

Le Bulletin IT-68 énonce brièvement les dispositions provisoires applicables aux enseignants qui, aux termes du Bulletin n° 41, ont produit une demande d'exemption avant le 13 septembre 1972. L'employeur est tenu, après le 13 septembre, de déduire l'impôt sur le revenu et les cotisations pour le Régime de pensions du Canada sur toute rémunération provenant de l'enseignement.

Si l'enseignant *quitte* le Canada au cours de la période de deux ans, les déductions qui ont été faites lui seront remboursées. Entre-temps, il devra produire une déclaration d'impôt sur le revenu pour l'année 1972, mais il ne sera pas tenu de mentionner tout revenu tiré de l'enseignement et qu'il aura pu toucher en 1972, alors qu'il était exempt de toute déduction aux termes des dispositions du Bulletin n° 41, pas plus qu'il ne sera tenu de produire une déclaration d'impôt sur le revenu pour l'année 1971.

Si l'enseignant *ne quitte pas* le Canada au cours de la période de deux ans, il sera encore, aux termes des dispositions du Bulletin n° 41, exempté d'acquitter l'impôt sur le revenu reçu de son enseignement jusqu'au 13 septembre 1972; mais, après cela, toute la rémunération qu'il touchera sera entièrement imposable. (Voir le paragraphe 9 du Bulletin d'interprétation IT-68, Ministère du revenu national, Impôt).

Le professeur, en provenance d'un pays signataire d'un accord avec le Canada, qui vient enseigner au Canada, doit étudier sa situation dans son pays aussi bien qu'au Canada en ce qui concerne l'impôt sur le revenu. Ces accords internationaux comportent une exemption de l'impôt canadien sur le revenu tiré de l'enseignement par des résidents des Etats contractants, mais ces professeurs demeurent astreints à l'impôt sur le revenu dans leur pays.

Résidents canadiens qui enseignent dans des pays signataires d'un accord avec le Canada

Les accords intervenus avec les 14 pays mentionnés ci-dessus, outre l'accord intervenu avec la Jamaïque, permettent aux Canadiens d'enseigner pendant 24 mois dans ces pays sans avoir à acquitter l'impôt local sur le revenu tiré de leur enseignement.

Les professeurs qui songent à aller enseigner dans l'un ou l'autre de ces pays sans avoir à payer d'impôt, doivent s'enquérir de l'interprétation à donner aux mesures provisoires d'exemption qui peuvent s'y appliquer bien différemment qu'au Canada.

Le Canadien ne doit pas oublier qu'il est en vertu de l'accord, exempt de l'impôt sur le revenu dans le pays étranger seulement, mais non au Canada. Si, aux fins de l'impôt sur le revenu, il demeure résident du Canada, il sera assujéti à l'impôt sur le revenu canadien à l'égard de son revenu de toutes provenances.

Toutefois, s'il devient un non-résident du Canada, il ne sera pas imposable à l'égard du revenu tiré de sources extérieures au Canada. Quant à savoir s'il peut demeurer exempt de l'impôt dans le pays signataire de l'accord après être devenu un non-résident du Canada, cela dépend de l'accord intervenu avec le pays en question et de l'interprétation qu'en donnent les autorités fiscales de ce pays. Avant de prendre quelque engagement que ce soit, le professeur canadien serait certes bien avisé de s'en informer.

La Loi de l'impôt sur le revenu de la Province de Québec

Le Québec a sa propre Loi de l'impôt sur le revenu (L.Q. chap. 38 et 39) qu'il administre lui-même. Il y a quelques différences entre les lois fédérales et provinciales concernant l'impôt sur le revenu des professeurs d'université. Le Ministère du revenu de la Province de Québec, par exemple, admet avec réticence qu'un congé sabbatique puisse justifier une cessation de résidence alors que l'administration fédérale, en général, l'admet beaucoup plus facilement. Cependant, quoiqu'en général les professeurs d'université soient traités de la même façon sous les deux lois, il faut admettre que des administrations différentes pourraient interpréter différemment les mêmes situations ou circonstances. Le texte des lois peut également différer légèrement.

Nous nous croyons justifiés de croire que l'analyse que nous avons faite des implications de la loi fédérale s'applique également à la loi provinciale. Cependant, nous recommandons qu'en cas de différences d'interprétation, on étudie de près le texte des deux lois afin d'y déceler la cause des différences d'application.

Remarque finale

Le Comité invite les membres de l'ACPU qui éprouvent certaines difficultés relatives à l'application de la Loi de l'impôt sur le revenu à se présenter au bureau de l'Impôt du ministère du Revenu national, qui dessert leur localité. Si quelqu'un croit ne pas y avoir été traité équitablement, il peut s'adresser à notre Comité. Le Comité ne considèrera toutefois que les problèmes généraux n'ayant pas reçu de solution. Par ailleurs, le Comité ne cessera de faire des demandes au ministère du Revenu national en vue d'obtenir que soient établis des règles et règlements uniformes pour tout le pays.

Le Comité de l'impôt de l'ACPU est bien conscient de ne pas avoir abordé les problèmes d'impôt auxquels font face tous les professeurs d'université. Le Comité entend continuer son travail et compléter ou amender ce guide en publiant régulièrement le résultat de ses travaux dans le Bullentin de l'ACPU.

NOTES :

1 Toutes les références renvoient à la Loi de l'impôt sur le revenu, sauf indication contraire.
2 Les chiffres entre crochets indiquent les articles correspondants dans la Loi du Québec [Chap. 38].
3 La province de Québec ne prévoit aucun impôt de rétention sur les revenus de loyers des non-résidents; il n'y a donc aucune section correspondante dans la Loi de l'impôt sur le revenu de la Province de Québec.
4 La province de Québec n'est liée à aucun accord fiscal avec des pays étrangers. On croit cependant que la province de Québec respectera les principes énoncés dans les traités fiscaux qu'a signés le Canada et accordera les mêmes exemptions aux non-résidents.

Représentation : Israel Cinman

PRIX : $1.25

Ce Guide d'impôt sur le revenu pour 1972 a été préparé par le Comité de l'impôt sur le revenu de l'Association canadienne des professeurs d'université. Les membres du comité sont :

Mr. T. Asplund (Law) Queen's
M. R. Bertrand (Droit) Montréal
Mr. C. Hebdon (Political Economy) Toronto, OCUFA
Mr. S. Shedd (Economics) Calgary
M. P. Leahey, ACPU

late 1973. Closing date for receipt of applications : when position is filled.

ENVIRONMENTAL STUDIES

YORK UNIVERSITY. **Faculty of Environmental Studies.** A limited number of positions at all ranks beginning in July 1973. A doctorate (or pending) or appropriate combination of academic and professional qualifications. The faculty invites applications from outstanding people in all fields connected with the study of the environment. Persons experienced in multidisciplinary teaching and research and in both academic and non-academic settings are particularly encouraged to apply. Applications should be made in writing as early as possible to : Dean G. A. P. Carrothers, Faculty of Environmental Studies, York University, 4700 Keele St. Downsview, Ontario, M3J 1P3.

FAMILY STUDIES

UNIVERSITY OF GUELPH. **Department of Family Studies.** Child Development and Preschool Education. M.A. with experience as preschool teacher. Teaching undergraduate course in Preschool Education and Child Development, half-time Head Teacher in Laboratory Preschool. Salary minima : Instructor' $8,100; Lecturer, $9,500; Assistant Professor, $11,500. (as for 1972-73). Inquiries should be directed to Dr. Kathryn E. Kopf, Chairman, Department of Family Studies, College of Family and Consumer Studies. Appointment effective February 15th, 1973.

UNIVERSITY OF GUELPH. **Department of Family Studies.** Associate Professor — Human Development and Family Relationships. Ph.D. in psychology, child development or related areas of study. Preschool experience desirable but not essential. Research and teaching in human and child development; undergraduate and graduate students in an interdisciplinary department. Salary minima : Associate Professor : $15,250 (1972-73), Professor : $19,400 (1972-73). Appointment effective April 20, 1973 preferred but could begin August 15, 1973. Apply to Dr. Kathryn E. Kopf, Chairman, Department of Family Studies, University of Guelph, Guelph, Ontario N1G 2W1.

FILM

UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA. **Department of Theatre — Film.** A Visiting Assistant Professor is required with at least a Master's degree in film or related field. Professional production and teaching experience required. Duties : To teach film/television production and animation. Salary : Up to $13,000 depending upon experience and qualifications. Send applications to J. Brockington, Head, Department of Theatre, University of British Columbia, Vancouver 8, B.C. (include names of three referees). Date of appointment : September 1, 1973. Closing date for receipt of applications : March 15, 1973 or until position filled.

FRANÇAIS

LOYOLA OF MONTREAL. **Département d'Etudes Françaises.** A.—Poste : "Special Language Lecturer". Conditions : Diplôme CREDIF, avec maîtrise de préférence; expérience dans l'enseignement du V.I.F. Fonction : Enseignement au moyen du V.I.F. (leçons de transition et 2e degré). Traitement minimal : $9,178.00. Adresse : Expédier curriculum vitae et photocopies de diplômes, ainsi que 3 lettres de recommandation (expédiées directement par le signataire) au Professeur Gaston Laurion, Directeur du Département d'Etudes Françaises, Loyola College, Montréal, Québec. Date d'entrée en fonction : 1er août 1973. Date de clôture : 1er février 1973. B. — Poste : "Assistant Professor" / "Associate Professor". Conditions : Doctorat en littérature française/québécoise, avec spécialisation soit en civilisation comparée française et québécoise, soit en littérature française du XVIe siècle, soit en essai et théâtre (etc.) québécois, soit en poésie française du XXe siècle. Traitement minimal : $11,364.00 "Assistant Professor"; $14,205.00 "Associate Professor". Adresse : Expédier curriculum vitae et photocopies de diplômes, ainsi que 3 lettres recommandation (expédiées directement par le signataire) au Professeur Gaston Laurion, Directeur du Département d'Etudes Françaises, Loyola College, Montréal, Québec. Date d'entrée en fonction : 1er août 1973. Date de clôture : 1er février 1973.

GENETICS

UNIVERSITY OF ALBERTA. **Faculty of Science — Department of Genetics.** Applications are invited for an anticipated position which may be filled at the rank of Assistont or Associate Professor, effective July 1973. The salary will be commensurate with the appointee's qualifications and experience. **Curriculum vitae** and the names of 5 referees should be submitted by 31 March 1973 to : Dr. R. C. von Borstel, Chairman, Department of Genetics, University of Alberta, Edmonton, Alberta, Canada T6G 2E9.

ROM

Director
Royal Ontario Museum

The Royal Ontario Museum is searching for a chief executive officer. Located in Toronto, the Museum is supported by the Province of Ontario and is governed by an autonomous Board of Trustees to whom the Director is immediately responsible.

The ROM has a full time staff of 350 and an annual operating budget in excess of $5 million. It is a combined Arts and Natural Science museum and has close working relationships with the University of Toronto. The facilities also include the new McLaughlin Planetarium.

As the head of a vigorous and expanding cultural institution, the Director must possess an unusual blend of managerial ability and academic leadership. He must also be able to promote the Museum and extend its influence Provincially, Nationally and Internationally.

The salary offered is fully commensurate with the responsibilities involved and attractive fringe benefits are also provided.

If you are interested in applying or know of someone suited to the position, please contact the address below and we will send you an application form and further particulars.

The Search Committee,
ROYAL ONTARIO MUSEUM,
100 Queen's Park, Toronto, Ontario, Canada
Telephone: (416) 928-4846

GEOGRAPHY

QUEEN'S UNIVERSITY AT KINGSTON. **Deportment of Geography.** Two positions available : 1. Senior appointment at Full or Senior Associate Professor rank. Specialization in urban-economic-theoretical geography desired. Present salary floor — Full Professor $19,450. 2. Sessional Lecturer or Assistant Professor. Specialization in some aspect of human geography, and with a regional interest. Present salary floor — Assistant Professor $11,700. Ph.D. required, or near completion. Both appointments will be effective, September 1, 1973. Applications, including **curriculum vitae** and names and addresses of three referees to be sent to Dr. R. I. Ruggles, Acting Head, Department of Geography, Queen's University, Kingston, Ontario, Canada.

HOUSEHOLD ECONOMICS

UNIVERSITY OF ALBERTA. **School of Household Economics, Division of Clothing and Textiles.** A position may be available in July 1, 1973 for teaching and research in area of Clothing and Textiles. It would be filled at the Assistant or Associate professor level, depending on training and experience. Responsibilities will mainly include teaching undergraduate courses in Fashion Merchandising and Economics of Clothing as well as developing a Fashion Merchandising internship program. Qualification : Ph.D. is preferred with some experience in teaching and business. Salary is dependent on education and experience. Minimum annual rates — Assistant Professor $11,855; Associate Professor $15,585.

The Division of Clothing and Textiles has a well-established 4-year undergraduate program and a newly established Master's program in the Behavioral Science Aspects of Clothing.

General Information — U. of A. is located in Edmonton, a modern city of 450,000.

The University has an enrollment of 18,282 students, 2000 of which are post graduate students. Enrollment in H. Ec. is 310 for 1972-73, 40% of which are majoring in Clothing and Textiles. The school has a staff of 24, 21 of which are full-time staff members. Interested applicants please submit letter of application, names of three persons who could provide references, transcript of record, **Curriculum vitae** to Dr. Anne Kernaleguen, Chairman, Clothing and Textiles Division, School of Household Economics, University of Alberta, Edmonton, Alberta, Canada. Closing date March 15, 1973.

LAW

CARLETON UNIVERTITY. **Department of Law.** Applications are invited for two one-year term appointments and one continuing appointment, all to commence July 1, 1973. A variety of courses are open in both the public and private law areas. Candidates should at least be in the process of completing studies in law at the Masters level or alternatively should have some relevant experience in legal practice. Salary and rank are negotiable. Applications should be addressed to: Professor D. Fraser, Chairman, Department of Law, Carleton University, Colonel By Drive, Ottawa, Ontario, K1S 5B6, and should contain a **curriculum vitae** together with the names of three referees.

LIBRARY SCIENCE

UNIVERSITY OF GUELPH. **Reference Librarian.** Applications are invited for the position of Science Reference Librarian. Candidates should have a degree from an accredited Library School, preferably M.L.S., and a master's degree in Science, preferably in the life sciences. Salary by negotiation, according to qualifications and experience. Appointment should be effective March 1st, 1973 or sooner. Please refer to this advertisement in your application. Applications should be addressed to : Miss M. D. Cameron, Assistant Librarian for Personnel, The Library, University of Guelph, Guelph, Ontario.

MATHEMATICS

UNIVERSITY OF GUELPH. **Deportment of Mathematics and Statistics.** Applications are invited for several positions in the above department commencing September 1, 1973. Preference will be given to the fields of Statistics and Operations Research. These positions will be at the Assistant and Associate Professor level. Applicants should have the doctorate, high teaching ability and be actively engaged in research. The duties involved will be undergraduate teaching and research. Applications with **curriculum vitae,** giving the names of three persons to whom reference may be made, should be sent to : Dr. A. McD. Mercer, Acting Chairman, Department of Mathematics and Statistics, University of Guelph, Guelph, Ontario.

UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK. **Deportment of Mathematics.** A Chairman is required with Ph.D. or equivalent in any field with strong interest in research and teaching. Prior administrative experience desirable. Rank and salary dependent upon qualifications. Term is for three years beginning July 1, 1973 and is renewable by mutual agreement. Applications should be addressed to Dr. Thomas J. Condon, Dean of arts and Chairman of the Search Committee, and should be received by Dean Condon by February 15, 1973. Dean T. J. Condon, Faculty of Arts, University of New Brunswick, Fredericton, N.B.

NATIVE STUDIES

TRENT UNIVERSITY. **Deportment of Native Studies.** Applications are invited for two new positions, both sessional, effective 1 July 1973. Appointment levels and salaries will be based on experience and qualifications. Social Services and Education are the two initial areas of the applied community program, a new phase of this Department's development. The successful applicant, in the first area, will be required to teach the Introduction to Social Services and, in the latter, to teach courses relating to Education and Native Peoples. In each case, supervision and co-ordination of field placements of students will be expected. This Department of Native Studies, which replaced the Indian-Eskimo Studies in 1971, is the first degree granting one of its kind in Canada. The staff is small, the enrolment is high and the work is challenging. Please direct your applications with **curriculum vitae** and references to Professor Walter Currie, The Chairman, Department of Native Studies, Trent University, Peterborough, Ontario.

NURSING

UNIVERSITY OF WINDSOR. **School of Nursing.** Faculty positions available for July 1973. Areas : Parental and Child Health Nursing, Medical-Surgical Nursing, Principles and Methods of Teaching and Administration. Qualifications : Doctoral degree and R.N., Experience in Clinical Practice and Research, Consideration given to candidates with a Master's degree. Commuting distance to Wayne State University and the University of Michigan. Apply to : Director, School of Nursing, University of Windsor, Ontario.

PHYSICAL EDUCATION

UNIVERSITY OF MANITOBA. **School of Physical Education.** Applications are invited for three academic staff positions for the 1973-74 university year : 1) Dance Specialist, 2) Gymnastics Coach and Instructor, women's program, 3) Instructor in women's program (to include volleyball coaching). Competencies in other course areas would be desirable. Appointments at the lecturer or assistant professor level. Applications, including **curriculum vitae** and names of three references to be submitted to Professor J. A. MacDiarmid, Director, School of Physical Education, The University of Manitoba, Winnipeg, Manitoba R3T 2N2.

PHYSICS

UNIVERSITY OF WATERLOO. **Department of Physics, Post-Doctorol Fellowships.** Applications are invited for post-doctoral research fellowships in physics. Fellowships carry a stipend of $8,520.00 per annum which is subject to Canadian income tax. The awards are tenable for a period of one year with a possible renewal for a second year. Research areas include : Astronomy and Astrophysics, Atomic and Molecular Physic, Biophysics, Crystallography, Electron Miscroscopy (thin crystal defects and interfacial structures), Ellipsometry, Condensed Inert Gas Properties, Loser Physics, Microwave Physics, Nuclear Magnetic Resonance, Solid State Physics (insulators, metals, non-linear dielectrics, and semi-conductors), Statistical Mechanics, Superfluidity, Superconductivity, and Ultrasonics. For further information write to : J. W. Leech, Chairman, Department of Physics, University of Waterloo, Waterloo, Ontario, Canada N2L 3G1.

PHYSIOLOGY

QUEEN'S UNIVERSITY. **Deportment of Physiology.** Position : Assistant or Associate Professor. Qualifications : Ph.D. and experience in independent research. Duties : Undergraduate and graduate teaching and independent high quality research. The area of specialization is not specified although special interest in respiratory or cardiovascular physiology may be preferred. Salary : Commensurate with qualifications and experience. Apply to : Dr. D. G. Sinclair, Department of Physiology, Queen's University, Kingston, Ontario, Canada. Date of appointment: 1 September 1973. Closing date for receipt of applications : 15 May 1973.

POLITICAL SCIENCE

UNIVERSITY OF WINDSOR. **Deportment of Politicol Science.** The Department has a temporary position available, for one year only. Candidates must be prepared to teach three of the following five courses : Politics of the Anglo-American States, Introduction to Comparative Politics, International Constitutions, Political Developments, African Government and Politics. Appointment to be made at the lecturer or Assistant Professor level. Applications must be directed to R. H. Wagenberg, Head of Political Science Department, University of Windsor, Windsor, Ontario, by March 15.

PSYCHOLOGY

UNIVERSITY OF GUELPH. **Deportment of Psychology.** Applications are invited for two vacancies commencing 1 July or 1 September 1973, in the areas of developmental and social psychology. The positions are open to all ranks but a preference exists for appointments at the Assistant or Associate level. Applications including the names of three referees should be received before 20 March by : Dr. Leslie Henderson, Appointments Officer, Department of Psychology, University of Guelph, Guelph, Ontario, Canada.

UNIVERSITY OF WINNIPEG. **Deportment of Psychology.** An appointment at the rank of Assistant Professor or above will be made for a Ph.D. with specialization in Industrial Psychology and a background in one of Psychometrics Clinical Personality of Environmental Psychology. Some teaching and research experience is preferred. The person selected will be encouraged to develop programs in the community related to Industrial Psychology or to be actively engaged in research in these areas. Undergraduate teaching in Industrial ond one of the above other areas will be required. Salary will depend upon qualifications and experience. The appointment will begin 1 September 1973. Write to Dr. J. J. Cote, Chairman, Department of Psychology, University of Winnipeg, Manitoba R3B 2E9.

ROMANCE LANGUAGES

UNIVERSITY OF CALGARY. **Deportment of Romonce Studies — French.** Applications are invited for the position of Assistant or Associate Professor of French. Qualifications : Ph.D. in French, with specialization in French-Canadian Literature. Duties : Teaching (including graduate courses at the M.A. level and direction of M.A. theses) and research, in the field of French-Canadian literature. Salary to be negotiated. Appointment to begin July 1, 1973. Write Dr. R. M. Chadbourne, Head, Department of Romance Studies, University of Calgary, Calgary, Alberta, T2N 1N4.

UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK. **Deportment of Romonce Longuoges.** Appointment to be made effective 1 July 1973 at the level of Associate or Assistant Professor. Candidates should possess the Ph.D. or equivalent, specialization in language didactics and fluency in French. Responsibilities include the teaching of French language, co-ordination of the First and Second Year language program. Applicants should submit their résumés and names of three referees to : D. F. G. McIntyre, Acting, Chairman, Department of Romance Languages, University of New Brunswick, Fredericton, New Brunswick. Closing date for receipt of applications : 30 March, or when the vacancy is filled.

SOCIOLOGY

UNIVERSITY OF GUELPH. **Deportment of Sociology ond Anthropology.** This department would like to make a senior appointment at the rank of Professor, the appointment to commence 1 July 1973. Applications are invited from appropriately qualified candidates who have a strong interest and demonstrated capacity in teaching and research. The major emphasis in this Department is in the following divisions of Sociology as they pertain to Canadian society : Social Change, Sociology of Development (Rural-Urban Transition), Social Institutions, Social Deviance. Academic qualifications for this position will include evidence of teaching ability, demonstrated research capacity, interest in contributing to the development of this department and hence with its role within this University, demonstrated personal and social responsibility, and the completed Ph.D. A resume of experience indicating oreas of interest and a list of referees should be directed to : Chairman, Department of Sociology/Anthropology, College of Social Science, University of Guelph, Guelph, Ontario. Short-listed candidates will be invited to present o formal seminar to interested Departmental Faculty and students on a subject of their interest.

UNIVERSITY OF PRINCE EDWARD ISLAND. **Deportment of Sociology & Anthropology.** Position : Lecturer or Assistant Professor; one year appointment as a replacement. Qualifications : M.A. for lecturer, Ph.D. for Assistant Professor plus teaching experience. Nature of Duties : Introductory sociology plus community organization, sociology of religion and formal organizations. Salary : Minimum currently — Lecturer $9,270. Minimum currently — Ass't Prof $11,603. Applications to : Dr. Satadal Dasgupta, Chairman, Department of Sociology & Anthropology, University of Prince Edward Island, Charlottetown, P.E.I. Effective date of appointment : July 1, 1973. Closing date : When position filled.

UNIVERSITY OF PRINCE EDWARD ISLAND. **Deportment of Sociology & Anthropology.** Position : Lecturers or Assistant Professors; the department may have several vacancies in Sociology. Qualifications : Ph.D. or near Ph.D. with teaching experience. Nature of Duties : Introductory Sociology plus social statistics and methodology and research or urban sociology, Canadian Society and minority and ethnic groups; familiarity with Canadian materials will be preferred. Minimum currently — Lecturer $ 9,270. Minimum currently — Ass't Prof $11,603. Applications to : Dr. Satadal Dasgupta, Chairman, Department

of Sociology & Anthropology, University of Prince Edward Island, Charlottetown, P.E.I. Effective date of appointment : July 1, 1973. Closing date : When position filled.

UNIVERSITY OF WINDSOR. **Deportment of Sociology ond Anthropology.** Faculty opening for experienced Associate or Full Professor, to teach criminology and/or sociology of law, beginning 1973-74. Salary open. Send **vitoe** with names of three referees to the Chairman, appointments Committee, University of Windsor, Department of Sociology & Anthropology, Windsor, Ontario N9B 3P4.

THEATRE ARTS

UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA. **Deportment of Theotre.** Applications are invited for an Instructor or Assistant Professor of Drama. Qualifications : Speciolist in teaching of Acting; Professional and teaching experience essential; Master's degree desirable but not essential, Duties : To teach both introductory and advanced acting classes. Salary : Up to $12,000 depending upon qualifications and experience. Send applications to J. Brockington, Head, Department of Theotre, University of British Columbia, Vancouver 8, B.C. (include names of three referees). Date of appointment : September 1, 1973. Closing date for receipt of applications : March 9, 1973.

VETERINARY SCIENCE

UNIVERSITY OF GUELPH — ONTARIO VETERINARY COLLEGE. **Resident.** A junior position of Resident within the Veterinary Teoching Hospital is avoilooble in the Department of Clinical Studies. The resident would take up duties in the orea of Small Animal Surgery. Primary functions would be to oversee the interns and to participate in teaching small animol surgery at the undergraduate and graduate level. The position will be avoilooble from June 1, 1973 to terminate no later than May 30, 1975. An advanced degree or diploma in surgery and teaching experience would be voluable. The applicant must be licensed to practice Veterinary Medicine in the Province of Ontario. Enquiries regarding the position can be made to : Dr. J. Archibald, Chairman, Department of Clinical Studies, Ontario Veterinary College, University of Guelph, Guelph, Ontario, Canado.

ZOOLOGY

UNIVERSITY OF ALBERTA. **Deportment of Zoology — Biology.** Subject to availability of funds an appointment will be mode at the Assistant Professor level in the general area of invertebrate zoology, exclusive of insects. Marine experience will be desirable as will an interest in the physiology of invertebrates. Teaching ability and willingness to teach in the Introductory Biology Program will be essential. Applications, with names of three referees, should be submitted by 1 April 1973 to Dr. W. A. Fuller, Chairman, Department of Zoology, University of Alberta, Edmonton, Alberta.

UNIVERSITY OF ALBERTA. **Deportment of Zoology.** The department requires an Assistant Professor with a Ph.D. Duties : Undergraduate (including introductory) and graduate teaching; advising undergraduates and supervising graduates; develop independent research program. Salary at leost $11,800. Address applications to : Dr. W. A. Fuller, Chairman, Department of Zoology, University of Alberta, Edmonton. Appointment, subject to availability of funds, July 1, 1973. Closing date for receipt of applicotions : March 31, 1973.

UNIVERSITY OF WESTERN ONTARIO. **Deportment of Zoology.** Applications are invited for a position at the level of Assistant Professor in Population Biology. Applicants should have demonstrated ability to develop an active independent research program and should have an interest in modern teaching methods. Starting date July, 1973. Applications with three referees by March 1st, 1973 to Dr. Michael Locke, Chairman, Department of Zoology, University of Western Ontario, London N6A 3K7 Ontario.

UNIVERSITY OF WESTERN ONTARIO. **Deportment of Zoology.** Applications are invited for a position at the level of Assistant Professor for a Zoologist. This is for a one-year appointment with a salary at $11,500. Applicants should have an interest in modern teaching methods. Appointment will be for the 1973-74 academic year. Applications with three referees to — Dr. Michael Locke, Chairman, Department of Zoology, University of Western Ontario, London N6A 3K7, Ontario.

CARLETON UNIVERSITY

VICE-PRESIDENT
(Academic)

Interested persons ore invited to propose nomes or to opply, preferobly with o stotement of support or curriculum vitoe, for the position of Vice-President (Acodemic) of Corleton University.

Some of the duties of this position ore :

Consult with ond odvise the President on the ocodemic offoirs of the University.

Hove generol responsibility for ond supervise such ocodemic operotions of the University os ossigned.

Reploce the President in his obsence ond serve os the senior University representotive os requested.

Preside or serve o member of oppropriote senior University committees.

Promote the improvement of leorning ond teoching ot the University.

Nominotions ond opplicotions should be sent by Februory 15, 1973 to :

The Secretory,
Advisory Committee to the President on the Selection of o Vice-President (Acodemic)
Room 607,
Administrotion Building,
Corleton University,
Ottowo, Ontorio
K1S 5B6

ACCOMMODATION

Tuebingen University easy walking distance from new, terraced, heated, furnished, two-bedroom apartment for lease academic year 1973-74, or longer. Swimming pool, sauna, storage, garage. Box 77.

(Con't from poge 2)

The Toronto **Globe ond Moil** reported Prof. Lehrman said the aim of the move was to give the faculty a voice in the operation of the university.

Dr. Donald Savage, the Executive Secretary of the CAUT sees the developments at Manitoba as having a double origin. The authoritarianism of the administration, and the change in the provincial labour legislation were responsible for the push towards collective bargaining, he says.

"English universities will follow the proceedings at Manitoba with great interest, and if they are successful and useful, they will be copied elsewhere," he added.

I C

tions sériées se sont multipliées par plus de onze entre les années 1960 et 1970. Plus particulièrement, la liste maîtresse de revues et de publications sériées dont il est question dans *International Bibliography*, publication de la Modern Language Association of America, est passée de 1,000 titres en 1961 à près de 2,000 titres en 1970. Cette bibliographie comportait 13,000 articles en 1960, et 40,000 en 1970. On pourrait illustrer par des chiffres analogues l'essor des publications dans les autres disciplines.

Pourquoi le professeur d'université tenterait-il de « se tenir au courant » d'une telle masse d'informations ? La réponse réside dans la nature de l'université, et dans son rôle de génératrice de connaissances nouvelles. L'université offre aux étudiants l'occasion de recevoir un enseignement de personnes qui travaillent elles-mêmes aux frontières du savoir. Il y a d'autres moyens de s'instruire, mais c'est précisément ce contact avec ceux qui sont à la pointe de la recherche qui donne à l'université son caractère spécifique. Certains professeurs d'université s'intéressent plus que d'autres à la recherche « de pointe », *mais aucun professeur n'a sa place dans une université s'il ne poursuit pas activement un travail créateur dans sa discipline, selon le mode de la recherche II, décrite précédemment.* Dans certaines disciplines, un travail créateur au sens de la recherche I peut consister à étudier les œuvres des autres sous un nouvel éclairage critique. Les « frontières du savoir » ont des topographies très différentes selon la discipline en cause.

Les opinions sont partagées quant à la question de savoir quelle place doit être réservée aux « travaux savants » dans la vie d'un professeur d'université. Même si ces travaux pouvaient se mesurer avec quelque précision, ils varieraient sans doute beaucoup selon les individus. Mais leur quantité, qui doit nettement dépasser tout niveau théorique exigé par l'enseignement, découle d'une autre fonction que l'université est seule à pouvoir exercer pour le compte de la société. Les universités font beaucoup de recherche originale et créent des connaissances nouvelles pour la société. Elles n'ont pas de monopole sur cette fonction, non plus que sur la critique de la société. Mais la recherche originale, la critique et la remise en question des besoins et des objectifs de la société dépendent fondamentalement d'un processus continu d'assimilation et de synthèse de connaissance nouvelle qui relèvent spécifiquement de la fonction universitaire. Ce monopole tient non seulement au fait que les universités sont des réservoirs d'informations, mais aussi à la présence d'une « masse critique » de spécialistes ayant un accès facile à ces informations. A l'heure de l'explosion de la connaissance, il importe plus que jamais d'institutionnaliser le travail intellectuel en vue d'assimiler les connaissances nouvelles qui se multiplient et de les faire peser sur les structures existantes. Or les universitaires ne sauraient exercer cette fonction isolément. Le paradoxe de l'explosion de la connaissance, c'est que d'une part les branches des diverses disciplines se ramifient de plus en plus, tandis que d'autre part chaque discipline est de plus en plus tributaire des travaux qui se font dans les disciplines voisines.

La nécessité de repenser les choses dans leurs rapports avec les connaissances nouvelles joue un rôle important dans le travail que nous avons tenté de décrire. Parfois, le mariage de l'acquis et des connaissances nouvelles se fait de façon graduelle et imperceptible. Parfois au contraire, il provoque des transformations dramatiques et visibles qui débordent le monde universitaire. On trouve un exemple frappant de ce dernier cas dans le programme d'études en mathématiques qui fut introduit dans les écoles de l'Ontario il y a un peu plus de dix ans. L'assimilation des théories sous-jacentes avait commencé dans les universités une génération plus tôt, et leur synthèse s'était faite graduellement pendant les années intermédiaires. Lorsque le programme fut accepté par les autorités scolaires pour être mis en pratique, il fit l'effet d'une transformation radicale du fait que les mathématiques, même au niveau de l'enseignement primaire, devenaient un langage étranger pour les parents, dont la formation reposait sur des théories anciennes. On retrouve des douzaines de cas semblables dans d'autres domaines d'enseignement. La matière enseignée dans les écoles primaires et secondaires, les collèges d'agriculture, les collèges d'arts appliqués et de technologie découle en grande partie de synthèses réalisées grâce aux travaux des universitaires. L'université n'est donc pas seulement génératrice de connaissances nouvelles: elle remplit aussi l'importante fonction d'inventorier et d'apprécier les connaissances nouvelles dans leurs rapports avec ce qui existe. Dans ce sens, les travaux savants sont une source de renouvellement perpétuel sans laquelle une société mourrait, tout comme l'éducation, alliée à la recherche universitaire, aide à produire les nouveaux chefs dont une société vivante a également besoin. Combien faut-il consacrer de temps aux travaux savants ? Où faut-il s'arrêter ? Ces travaux sont nécessaires à l'enseignement universitaire, et la plupart des universitaires admettent que l'enseignement et les échanges avec les étudiants stimulent et nourrissent leur travail de réflexion et de recherche. On pourrait tout aussi bien tourner la question à l'envers et demander combien d'enseignement est compatible avec une activité intellectuelle suffisante ? Il n'existe pas de réponse idéale ni absolue à cette question. Le partage des activités varie sensiblement, à cet égard, d'un individu à l'autre. Certains professeurs qui travaillent dans un laboratoire de recherche et qui ont affaire surtout à des étudiants avancés arrivent peut-être à se tenir à jour dans leurs lectures tout au long de l'année. D'autres qui ont beaucoup de cours à donner, de nombreux étudiants des cycles supérieurs à diriger et des fonctions administratives à remplir durant l'hiver n'ont d'autre choix que de se rattraper durant le printemps

et l'été. Le projet de rapport de la Commission d'enquête sur l'enseignement post-secondaire fait abstraction de ces considérations dans le modèle simpliste présenté à l'Appendice E et dans la proposition voulant que la recherche et l'enseignement soient financés séparément.

Conclusions

Il est évident, du seul point de vue des exigences du métier, que la charge d'enseignement officielle des professeurs devrait, en moyenne, être plus légère qu'il y a vingt ans (ce qui est le cas). Mais tandis que se produisait l'explosion du savoir, les universités subissaient des transformations qui exigent aujourd'hui des professeurs plus de temps et d'énergie que précédemment. Comme nous l'avons mentionné, les professeurs avec les étudiants ont aujourd'hui un rôle de premier plan à jouer dans la formation des grandes orientations des universités. Cette participation accrue, généralement bien accueillie et approuvée par le public, impose un travail considérable aux membres du corps professoral, en sus de leurs études et de leur enseignement. De plus, on demande aujourd'hui aux professeurs de jouer un rôle beaucoup plus actif qu'autrefois dans l'orientation générale du travail des étudiants. C'est d'ailleurs nécessaire, car les étudiants sont devenus plus nombreux, et beaucoup arrivent à l'université sans avoir une idée claire de ce qu'ils voudraient faire quand ils en sortiront.

Il s'ensuit de tout cela que le travail du professeur d'université est devenu plus exigeant — c'est le moins qu'on puisse dire — depuis un certain nombre d'années. Il y a sans doute, nous le répétons, des paresseux dans les universités comme ailleurs, mais les pressions qui s'exercent sur les professeurs d'université sont telles que le rendement minimum qui est exigé d'eux est relativement haut. A mesure que l'expansion des universités ralentira, et que des professeurs compétents se présenteront en grand nombre, le rythme de l'avancement deviendra moins rapide. Il est à prévoir qu'on deviendra alors plus exigeant sur la qualité de l'enseignement. Mais lorsqu'il s'agit de déterminer comment le département doit s'acquitter de l'enseignement qui lui incombe et comment chaque membre du département doit être évalué, rien ne saurait remplacer le jugement d'un groupe de collègues au niveau du département.

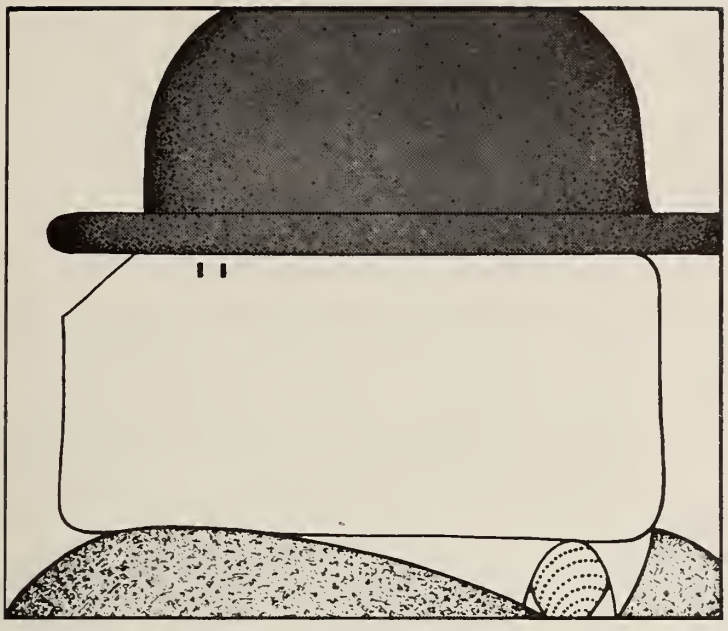
Les pressions qui s'exercent ordinairement à l'intérieur de l'université pour que chaque professeur porte sa juste part du fardeau se sont récemment intensifiées par suite de l'introduction d'un système d'appréciation, par des spécialistes de l'extérieur, des qualités et faiblesses des divers départements. Ce système avait pour objet, au départ, d'assurer le respect de normes acceptables dans les nouveaux programmes d'études supérieures créés à une époque où ces études connaissaient une expansion rapide dans les universités ontariennes. Depuis un an, toutefois, cette méthode est appliquée à tous les programmes d'études supérieures dans un certain nombre de disciplines et dans toutes les universités. Elle se fonde toujours essentiellement sur les jugements portés par un groupe de pairs, mais ce groupe est élargi de façon que l'on puisse faire appel à des spécialistes d'autres universités de l'Ontario, du Canada et de l'étranger.

Nous nous sommes efforcés de faire voir ici la futilité de vouloir établir des normes détaillées et rigides touchant la charge de travail de professeurs particuliers. Dans leur propre intérêt, les universités utilisent leurs ressources, y compris leur corps professoral, au mieux de leur connaissance. Il n'y a pas d'absolus en ce qui touche le niveau d'aide qui est « nécessaire » aux universités. Comme le signalait le document établissant la formule de financement actuellement en vigueur en Ontario, « il est normal pour les universités de dépenser, et il n'y a pas de limite, sauf abus, aux montants qu'elles peuvent utilement consacrer à l'amélioration de l'enseignement, à l'intensification de la recherche et aux installations que ces activités nécessitent ».

Il s'ensuit que le gouvernement devrait prêter l'oreille aux universités lorsqu'elles lui disent ce qui se produira si l'on continue à comprimer les ressources réelles. Une fois que le gouvernement a décidé du montant qu'il peut consacrer aux universités et de la méthode de partage, les universités devraient s'employer elles-mêmes à résoudre leurs problèmes touchant la répartition interne des fonds et le déploiement des efforts d'enseignement. Peut-être est-il illusoire de demander à l'ensemble de la population de comprendre la complexité et l'énorme diversité des fonctions du professeur. Mais que l'on y parvienne ou non, il est certain que les universités doivent elles-mêmes assumer la responsabilité de déterminer, en fonction de leurs objectifs, la part d'activité à consacrer aux études spécialisées, à l'enseignement et à la recherche. Que l'on diminue cette responsabilité, et elles cessent, par définition, d'être des universités.

Cet article a été fait sur commande du Conseil des Universités de l'Ontario.

BERNARD TROTTER est directeur du Bureau de Planification académique; DAVID L. McQUEEN est directeur du département de sciences économiques à Glendon College, York University; et BERTRAND L. HANSEN est directeur de la recherche au Conseil des universités ontariennes et professeur associé d'enseignement supérieur à l'Université de Toronto.



The Right to Privacy

The federal Departments of Justice and Communication have recently published a report called Privacy and Computers. *General extracts plus some direct references to education and to employers follow below.*

A fuller review will appear in the next issue.

"... the process is one-way; institutions learn more about individuals, but individuals learn no more about the institutions, or even about what the institutions learn about them." (p. 11)

* * *

"There are more inaccuracies in personal information systems than is probably generally realized." (p. 31)

* * *

"... a British study on the Right of Privacy reported that agencies in the United Kingdom offer personal bank-balance information for sale at about $16 a record, while unlisted telephone numbers can be obtained for just over $10." (p. 34)

* * *

"Employers are one of the principal sources of information about individuals. Credit reporting agencies routinely seek information from employers, as do prospective new employers and educational institutions. Increasingly, employers are refusing to volunteer information other than to confirm or deny employment, unless a specific request for information-release by the employee has been made." (p. 55)

* * *

"... individuals who may divulge information about themselves in order to achieve a particular benefit or to fulfil a requirement (for a licence or a lease) may then discover — or worse, not discover — that this information has been used by third parties in a wholly different context. Thus a name and address given for one purpose may find itself passed along on a mailing list to be used to solicit business. A medical record — if it is exotic enough — may find its way into the medical lecture room." (p. 116)

* * *

"The important and controversial issues raised by the question of access should be fully explored and resolved with a view to ensuring that a right of access by an individual to his file is recognized in principle and realized in practice to a degree sufficient to protect his privacy and related interests. Different types of files will require different solutions." (p. 117)

* * *

Social Science Research

A general trend towards greater concentration of effort in research in the social sciences, buttressed by greater concentration on empirical studies, some of which involve statistical models requiring vast quantities of data, has hastened the establishment of the computer as an important tool for social scientists. Not only has there been an increase in the number of faculty and students in the social sciences gathering information for various educational reasons, but there has also been a dramatic change in methods of manipulating the information which is frequently transferred from the questionnaire to magnetic tape or some other type of plastic cartridge, microfilm, or microfiche. When stored in computer-legible format, the information is much easier to retrieve and correlate.

There is some concern for privacy in the social sciences over methods of data collection because a few research-

ers have resorted to questionable practices. Furthermore, much of the information collected by researchers is not only private in the generally accepted sense, but concerns extra-legal activities such as drug-taking or prostitution. Although the information is normally given on the understanding that it will be held in the strictest confidence, there is some question as to whether it might become available to law officers by subpoena. The American Council of Education has tackled this problem by identifying personal files with a code number only, and storing the linking file, which identifies names with code numbers, in a foreign country (Canada in this case), to ensure that its files cannot be effectively subpoenaed or seized.

Universities and research organizations generally are understandably reluctant to accept any controls imposed on them from outside. The alternative, self-regulation, is not widespread, although the Institute for Behavioural Research of York University has adopted an extensive code of ethics and is using security procedures similar to those used by Statistics Canada.

In July 1971, letters were sent by the Task Force to the chairmen of the sociology departments of a number of Canadian universities enquiring as to the existence or planned existence of ethics committees to oversee research on human subjects. The 18 replies revealed the existence of four such committees, one of which had jurisdiction only in the department of sociology. Four other universities were planning some action in this area. Reaction to the suggestion that ethics committees might be desirable ranged from warm endorsement to the statement that "As a researcher and teacher of research methods I would be the first to object to the establishment of such a group."

In the United States, some measure of control is exerted by the Russell Sage Foundation, which provides substantial financial support to social science research. The Foundation insists that all recipients of its grants comply with its code of ethics, which includes provisions for the protection of personal privacy. Similar controls are not currently exerted in Canada, although an example could be set in federal funding of social research. (pp. 50-51)

* * *

The case of social scientists is more complex. Knowledge must be pursued, and in few other areas is our stricture against non-interference with the flow of information more critical. We have noted, however, and by implication praised, the initiative taken by the Behavioural Research Institute of York University in developing a code of ethics to govern its own activities. Such codes remain exceptions rather than the rule. All research institutions and universities might profitably give favourable consideration to implementing similar practices. An alternative approach has been taken by the Russell Sage Foundation in the United States, which imposes a code of ethics as a condition of all research undertaken under its aegis. The Canada Council, the National Research Council, the National Medical Research Council, and other similar funding organizations might give serious attention to the possibility of developing a comparable code of ethics, in close co-operation with institutions such as the Association of Universities and Colleges of Canada and the Social Science Research Council. If implemented, such a scheme could be extended to all research, whether funded by grants or contracts, undertaken on behalf of departments and agencies. At the same time, the possible impediments

University of Toronto

The Centre for Russian and East European Studies
in cooperation with
The Department of Slavic Languages and Literatures
announces

THE SEVENTH ANNUAL SUMMER RUSSIAN WORKSHOP

(June 18 to August 10, 1973)

The Workshop programme consists of 8-week (200-hour) courses. Employing the most modern facilities for language learning, this Workshop will provide intensive training in the Russian language at both the undergraduate and graduate levels.

Courses :
1. Intensive Elementary Russian
2. Intensive Intermediate Russian
3. Intensive Advanced Russian
4. Reading Courses in History and the Social Sciences
5. Reading Course in Russian Literature and Criticism
6. Exchange Programme

Tuition Fee : $200. A number of bursaries intended to cover the cost of tuition in whole or in part are available.

For further information and application forms please write to :
Executive Director
Summer Russian Workshop
University of Toronto, Room 5024, Sidney Smith Hall
100 St. George Street, Toronto 5, Ontario, Canada

The deadline for applications is April 16th, 1973.

to research would have to be fully assessed and weighed. (p. 179)

Education

Except in Ontario, where a government bill on the subject has recently been introduced in the Legislature, there is little sign of explicit policy regarding the confidentiality of student records in Canada, yet the Task Force questionnaire revealed that over one-fifth of respondents received information about individuals from educational institutions.

A survey of Ontario universities conducted in 1970 revealed only two that had policies regarding the handling of student records.

Privacy of student records means different things in different contexts; the concept of privacy is heavily influenced by the traditions of particular institutions. What may be regarded as a gross invasion of privacy at one university is accepted as standard practice at another. The most stringent measures are taken at some institutions to ensure that course marks remain an exclusively confidential matter between the student and the faculty member directly concerned. In other institutions, marks lists may be circulated to all the faculty, posted on bulletin boards, published in newspapers, and, in one case, declaimed publicly by the dean from the front steps.

There have been outcries by student groups against universities collecting information on race, religion, and national or socio-economic origins, for fear that these facts may be used to discriminate against some students. Yet, at other times, perhaps the very individuals or groups who launched the initial protests will request an assessment of the number of native people enrolled for higher education, the number of non-Roman Catholics admitted to some erstwhile Roman Catholic university now under provincial control, the number of students of working-class origin at university, or the number of Americans in Canadian graduate schools.

Documentation released outside a university consists in part of transcripts of academic records and letters of recommendation from the faculty. Transcripts are usually certified Xerox copies of a permanent transcript card to which are affixed computer-produced labels giving course numbers, credit values, and marks. Many transcripts include a recapitulation of secondary-school marks. A transcript is released on request of the student and sent directly from the registrar to the employer or institution seeking it.

Record keeping for secondary and primary schools is likely to become computerized on a district basis. This task is made considerably more difficult by the fact that typical student records contain substantial personal information in free format inserted by counsellors. Much of this is eliminated by the computerization process.

The Ontario government introduced a bill in the Legislature in May 1972 which establishes the rights of students (and parents of students under 18) to have access to student records, and forbids access to the records by employers, police, and the courts.

There is substantial reason to believe that it is common practice for applicants and their families to understate income and resources when applying for student awards to provincial universities. Applications for student awards are often centralized at the provincial level where they are first checked by computer to see if eligibility criteria are met. Generally, income data is taken at face value in making the initial decision. A sample of the applications (sometimes as high as 25%) is normally extracted for special audit.

Administrators of student award plans recognize that it would be to their advantage to run the file of applications against income reported to taxation authorities but this is permissible only in the province of Quebec, where, as already mentioned, it is estimated that $6 million per annum is saved by detection of fraudulent applications.

Awards that are denied or questioned are sent to awards officers at educational institutions for investigation. The zealousness of these awards officers is highly variable. Some do a great deal of investigation. Others tend to take the student's statement on appeal at face value. Documentary evidence, such as T-4 slips or copies of the T-1 returns to confirm the student's or his patents' income, may be requested or balance sheets may be sought from chartered accountants in the case of fathers who are business-ment. (pp. 60-61)

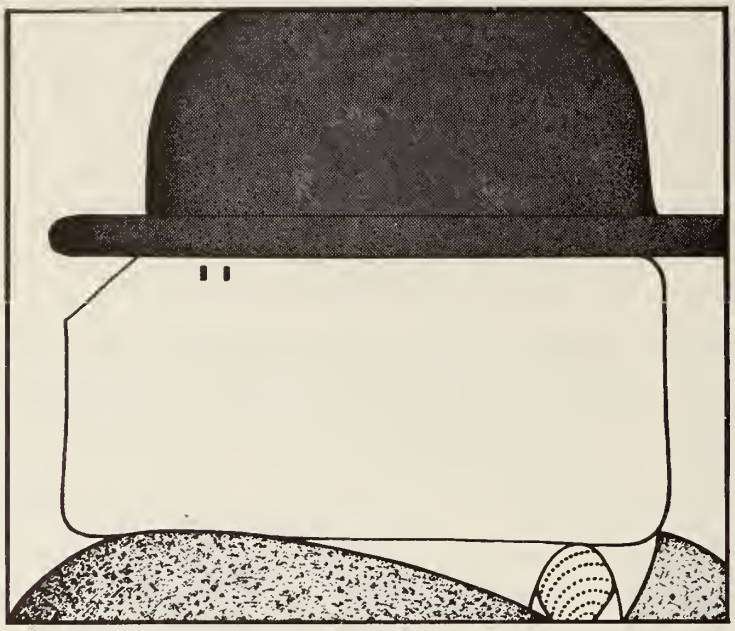
PRESIDENT and VICE-PRESIDENT
C.A.U.T.

The Canadian Association of University Teachers solicits suggestions for nominations for President and Vice-President of the C.A.U.T.

The nominee must be a member of the C.A.U.T. and must be nominated by another member of the C.A.U.T.

Nominations must be accompanied by a curriculum vitæ and written agreement of the candidate to serve. Duration of term — one year.

Correspondence should be addressed to Professor Robert Bertrand at C.A.U.T. Central Office, 66 Lisgar, Ottawa, Ontario K2P 0C1 and should arrive no later than March 1, 1973.



Le Droit à une Vie Privée

Le ministère des Communications et le ministre de la Justice ont récemment présenté un rapport intitulé « L'Ordinateur et La Vie Privée ». Quelques extraits généraux et des références directes à l'éducation et aux employeurs paraissent ci-dessous.

Une critique plus détaillée paraîtra dans l'édition suivante.

« Le processus d'information se déroule d'ailleurs dans une seule direction : les administrations en connaissent davantage sur l'individu, mais l'individu n'en sait pas plus sur elles, ni même sur l'information qu'elles possèdent à son sujet. » (p. 31)

* * *

« Les erreurs dans les systèmes de gestion de l'information personnelle sont plus nombreuses qu'on ne croit généralement. » (p. 31)

* * *

« . . . d'après une enquête sur le « droit à la vie privée », effectuée en Angleterre, certaines agences offrent des informations sur le détail des comptes bancaires personnels pour $15,75, et il est possible d'obtenir des numéros de téléphone ne figurant pas dans l'annuaire pour un peu plus de $10. » (p. 34)

« Les employeurs constituent l'une des plus importantes sources d'information sur les personnes. C'est à eux que s'adressent d'abord les agences de renseignements commerciaux tout comme les établissements d'enseignement et les employeurs éventuels. De plus en plus, les employeurs se limitent à des confirmations de services, sauf à la requête expresse de leurs employés. » (p. 55)

* * *

« . . . ainsi qu'une personne ayant fourni librement des informations destinées à des fins précises (demande de permis, de bail, etc . . .) pourra apprendre que ces informations circulent en d'autres milieux et sont utilisées à des fins tout autres. Ainsi, un nom et une adresse donnés dans tel dessein seraient utilisés à des fins de sollicitation commerciale. Un dossier médical, s'il expose un cas rare, peut aboutir à la salle de conférence. » (p. 118)

* * *

« Les points importants et controversés que soulève la question de l'accès aux données doivent être examinés avec la plus grande attention. Il importe de poser en principe le droit d'accès pour le particulier aux fiches qui les concernent et de faire en sorte que l'exercice de ce droit soit possible en tout ce qui a trait au respect de la vie privée. Les solutions seront aussi diverses qu'il y a de genres de fichiers. » (p. 119)

* * *

La recherche en sciences sociales

Dans le domaine des sciences sociales, la recherche tend à se centraliser et à s'appuyer sur des enquêtes de plus en plus concentrées, et dont certaines comportent l'utilisation de modèles statistiques exigeant des quantités considérables de données. Ces phénomènes ont hâté l'avènement de l'ordinateur comme outil indispensable des sciences sociales. Non seulement il y a eu, pour diverses raisons éducationnelles, accroissement du nombre des professeurs et des étudiants pratiquant la collecte d'informations, mais aussi de profonds changements dans les méthodes de manipulation des informations; souvent celles-ci sont transférées du questionnaire à une bande magnétique, à un chargeur de plastique, à un microfilm ou à une microfiche. Une fois stockée sous forme assimilable par l'ordinateur, l'information est beaucoup plus facile à extraire et se prête mieux aux corrélations.

Certains chercheurs utilisant des procédés de collecte

discutables, la question de la préservation du caractère confidentiel de l'information se pose. De plus, beaucoup d'informations ne sont pas seulement personnelles au sens où on l'entend habituellement, mais se rapportent à des actes ou des métiers illicites, telles la consommation de drogues ou la prostitution. Même si les informations communiquées comportent habituellement l'engagement d'une discrétion absolue, on peut se demander si elles ne risquent pas d'être mises à la disposition de la Justice par assignation. L'*American Council of Education* a résolu ce problème en se servant d'un numéro de code pour identifier ses dossiers personnels; le fichier de correspondance entre noms et numéros est gardé dans un pays étranger (le Canada, en l'occurrence); aussi les dossiers ne sauraient faire l'objet d'une assignation ou d'une saisie.

Les universités et les organismes de recherche répugnent généralement aux contrôles de l'extérieur. L'autre solution, c'est-à-dire l'autoréglementation, n'est pas fréquente. Pourtant l'*Institute for Behavioural Research of York University* a adopté un code déontologique et applique des mesures de sécurité semblables à celles de Statistique Canada.

En juillet 1971, une enquête tendait à déterminer combien de comités de déontologie s'intéressant à la recherche en sciences humaines existaient déjà ou étaient en projet. Des lettres ont été adressées aux directeurs des sections de sociologie d'un certain nombre d'universités canadiennes; d'après les dix-huit réponses, il y en avait quatre, dont l'un n'avait d'autorité que sur la section de sociologie. Quatre autres universités formaient des projets en ce domaine. Les réactions à l'idée de créer de tels comités étaient très variables. Certains la trouvaient excellente; d'autres la rejetaient carrément. L'un des adversaires s'est exprimé en ces termes : « Comme chercheur et professeur de méthodes de recherche, je serais le premier à m'opposer à la création de pareil comité ».

Aux Etats-Unis, la *Russell Sage Foundation,* qui accorde un soutien financier abondant pour les recherches sociologiques, exerce une certaine surveillance. En accordant des bourses, elle exige des titulaires qu'ils respectent son code déontologique, qui prescrit le respect de la vie privée. Il n'existe rien de semblable au Canada. Les organismes fédéraux subventionnant la recherche pourraient donner l'exemple. (pp. 50-51)

* * *

Quand aux spécialistes des sciences sociales, la situation est plus complexe. S'il faut rechercher la connaissance, il est peu de domaines où soit aussi délicate pour nous la critique du libre mouvement de l'information. Nous avons noté toutefois, et loué implicitement, l'élaboration par le *Behavioural Research Institute* (Université York) d'un code d'éthique applicable à ses propres activités. Malheureusement, ces codes sont plutôt rares. Pourtant les organismes de recherche et les universités auraient intérêt à envisager pareille initiative. On peut aussi aborder le problème d'une autre façon, soit celle de la *Russell Sage Foundation* (Etats-Unis) qui impose un code d'éthique pour toutes recherches s'effectuant sous ses auspices. Il serait souhaitable que le Conseil des Arts, le Conseil national de recherches, le Conseil de recherches médicales du Canada et d'autres organismes d'aide financière examinent s'il y a lieu d'établir un code d'éthique semblable en collaboration avec, par exemple, l'Association des collèges et universités du Canada et le Conseil canadien de recherches en sciences sociales ! Ce projet, s'il était adopté, pourrait embrasser tous les travaux de recherches, financés par contrats ou par subventions, qui seraient effectués pour les ministères et organismes. Il conviendra de profiter de l'occasion pour analyser et peser les obstacles à la recherche. (p. 181)

L'éducation

Quant au traitement de l'information sur les étudiants, aucune politique formelle n'est à l'horizon au Canada, si ce n'est en Ontario, où l'on a présenté récemment un projet de loi sur cette question. Dans les réponses au questionnaire du Groupe d'étude, plus du cinquième des enquêtés ont noté que des établissements d'enseignement leur avaient fourni des informations sur des étudiants.

Il est ressorti d'une enquête menée dans les universités de l'Ontario, en 1970, que seulement deux établissements avaient une politique quant à la manipulation des dossiers des étudiants.

Le caractère personnel des dossiers des étudiants s'entend de différentes façons suivant le cadre et les traditions. Ce qui est considéré comme une atteinte flagrante à la vie privée dans telle université sera la norme dans une autre. Des consignes très strictes sont appliquées dans certains établissements pour que les notes restent tout à fait confidentielles. Ailleurs, des listes de notes circulent dans toute la faculté, sont affichées sur un tableau, publiées par des journaux et même, dans un cas, communiquées publiquement par le doyen.

Des groupes d'étudiants ont protesté contre la collecte par des universités d'informations concernant le caractère ethnique, la religion, la nationalité ou l'origine sociale; ils craignaient qu'un jour l'administration n'utilise ces données à des fins discriminatoires. Or, les personnes ou les groupes à l'origine de ces démonstrations voudront peut-être savoir un jour combien d'autochtones sont admis aux études supérieures, combien de non-catholiques fréquentent telle université autrefois officiellement catholique et relevant aujourd'hui du ministère de l'Education provincial, combien de personnes issues de la classe ouvrière sont inscrites à l'université, combien d'Américains sont inscrits au second cycle.

En règle générale, les universités diffusent deux sortes d'information : les dossiers des études et les lettres de recommandation. Les premiers consistent ordinairement en photocopies de fiches permanentes sur lesquelles sont apposés des articles-labels indiquant les numéros de cours, les unités de valeur et les notes obtenues. Souvent, s'ajoute le dossier du secondaire. Ce genre de document peut être envoyé à l'employeur ou à l'organisation qui le réclame, à la demande de l'étudiant.

L'automatisation des dossiers est envisagée pour les écoles élémentaires et secondaires à l'échelon régional. Cette conversion n'ira pas sans difficultés toutefois, car très souvent dans les dossiers des élèves, les conseillers consignent des informations personnelles à structure non imposée; or ces données, qui occupent une place importante, seraient largement éliminées par l'automatisation.

Le gouvernement ontarien a présenté, en mai 1972, un projet de loi qui prévoit pour les élèves, et les parents des élèves de moins de 18 ans, l'accès aux dossiers scolaires; celui-ci serait interdit cependant aux employeurs, à la police et aux tribunaux.

On est fondé à croire que les revenus déclarés dans les demandes de bourses aux universités des provinces sont fréquemment inférieurs à la réalité. Certaines provinces sc sont dotées d'un organisme central, qui reçoit les demandes et les soumet à un premier contrôle afin de déterminer si le candidat satisfait à toutes les conditions.

(Suite à la page 28)

A Voice From the Past

Sir :

Whilst rummaging through some ancient and hoary files, I uncovered the enclosed quaint and curious, if not entirely forgotten, document which seems to me of considerable historical interest; our younger members might find it valuable in understanding the background against which occurred the emergence of the strong local, provincial and national associations of professors of today. Improbable as it may seem, this document was actually sent out to all members of the teaching staff of Dalhousie University under the personal signature of its then President, A. E. Kerr, sometime Moderator of the United Church of Canada. Furthermore, this ingenuous document was also reprinted verbatim, and with great flourish, in the local newspaper, the *Halifax Mail-Star.*

I urge attention to its second paragraph and sentence. From this it is apparent that the newly announced (so-called) *minimum* for each rank was in fact actually a *maximum* which only a favoured few would exceed at the time of implementation, an interesting example of academic newspeak. Since the new floor for a rank was a minimum for a few and a maximum for the others, we of the Dalhousie Faculty Association referred to the figure as a *minimax.*

The document makes clear the fate of those "who are approaching the present minimum by stages" but it does not make clear what was to befall those who were *above* the then "present minimum" for their rank. In fact, the great majority of these fortunate ones found that their salaries rose to the *new* minimum level for their rank. Thus they were able to keep their feet solidly on the floor; not a few finished their academic careers with salaries still on the floor.

October 5, 1951

ANNOUNCEMENT

Dalhousie University
Halifax, N.S.
Office of the President

The Board of Governors has authorized a new salary scale to apply automatically to full-time members of the Academic Staff whose appointments were confirmed on or before September 1st, 1951.

As certain members of the Staff are approaching the present minimum by stages and will have reached it when they have held their present appointments for five years, they will reach the new minimum progressively also, with the new amounts substituted for the old.

It was further decided that in the case of persons receiving emoluments over and above their regular university salary as teachers, the Board should be free to consider the total amount receivable by them, and fix the amount of their increase accordingly.

The new minimum salaries, on the conditions defined above, and subject to the continuation of Federal grants presently being paid to this University, are effective as from September 1st, 1951, as follows :

Professor	$5,700
Associate Professor	4,800
Assistant Professor	3,800
Lecturer	2,300

The adoption of this scale does not cancel any special contracts or arrangements which now exist.

The status of a member of the staff ordinarily carries with it the corresponding salary, but the salary does not necessarily carry the corresponding academic status. For instance, an assistant professor might conceivably be paid a salary of $4,800 without being promoted in rank.

* * *

Professor .....,

Your salary has been increased from $ ..... to $ ..... per annum, commencing September 1st, 1951.

A. E. KERR,
President.

I do hope that publication of documents of this kind will encourage other academic survivors to send you historical material of the sort. Perhaps they could be collected in a book under the obvious title "Good old days in *academe*".

J. Gordin KAPLAN,
University of Ottawa.

Directives touchant les Politiques des universités en matière de brevets

Ces directives tentent de prévoir quelques-unes des difficultés qui pourront surgir, en matière de brevets, à l'intérieur de l'université. Elles sont l'œuvre du sous-comité des brevets du Comité de la programmation des études et de la recherche, composé des professeurs H. Heatley (Waterloo), C. Moreland (Nouveau-Brunswick) et D. C. Savage (A.C.P.U.). Elles ont été distribuées aux autorités de toutes les associations locales, qui ont été invitées à faire leurs commentaires. Elles ont ensuite été approuvées en principe par le Comité exécutif et le Bureau de direction de l'A.C.P.U., en vue de leur présentation et de leur adoption éventuelle à l'assemblée du Conseil, prévue pour les 18 et 19 mai 1973 à Charlottetown, qui leur donnera la sanction officielle de l'A.C.P.U. Le Comité exécutif et le Bureau de direction vous invitent à communiquer vos observations par écrit d'ici la réunion de mai. Veuillez les adresser au professeur D. C. Savage, A.C.P.U., 66, rue Lisgar, Ottawa K2P 0C1.

1. Toute université devrait se donner une politique en matière de brevets, en consultation avec un organisme représentatif du corps professoral. Tout contrat d'emploi devrait comporter l'acceptation de la politique en matière de brevets.

2. La politique en matière de brevets devrait affirmer clairement que le professeur a le droit de rendre publique une invention. L'université ne devrait jamais imposer à un professeur, par contrat ou autrement, l'obligation de faire breveter les résultats de son travail scientifique, ou de modifier ses recherches uniquement pour que le résultat soit plus facilement brevetable. Il y a plusieurs raisons à cela:

   (1) Le professeur peut préférer publier immédiatement les résultats de ses travaux pour les soumettre au feu de la discussion;

   (2) La nécessité d'étayer une demande de brevet portant sur un domaine vaste et susceptible de rapporter beaucoup pourrait entraîner la recherche dans des voies ou dans des développements non indispensables sur le plan universitaire;

   (3) Le professeur peut juger que l'obtention d'un brevet demande trop de temps et d'efforts par rapport aux résultats qui peuvent en découler, et peut préférer ne pas s'en occuper;

   (4) Le professeur peut, pour des motifs politiques ou sociaux, vouloir que ses recherches soient du domaine public, sans restriction. Il devrait savoir, cependant, que le moyen d'assurer la pleine utilisation d'une invention, c'est parfois de la faire breveter plutôt que de la laisser sans protection.

3. La politique en matière de brevets devrait déclarer que l'université n'a aucun intérêt dans une invention réalisée en dehors de ses locaux, et sans utilisation du matériel ou du personnel de soutien de l'université, pendant les vacances d'été ou au foyer. L'université peut cependant exiger que ses professeurs lui fassent part de toute demande de brevet.

4. La politique en matière de brevets devrait préciser clairement les droits respectifs de l'université et de l'inventeur à l'égard de l'invention et de tout brevet pouvant en découler. De toute façon, l'université devrait conserver une autorisation non exclusive, gratuite et irrévocable, en vertu de tous les brevets découlant de l'invention, d'utiliser l'invention à l'université, mais sans avoir le droit de l'exploi-

ter commercialement, d'accorder des sous-licences ou de vendre un produit ou un procédé visé par le brevet.

5. Il est souhaitable que l'université aide ses employés à obtenir et à exploiter des brevets, par exemple en mettant à leur disposition le contrat-type de la Société canadienne des brevets et d'exploitation. Si elle leur fournit ce service, il devrait y avoir un mécanisme précis pour assurer le partage équitable des bénéfices du brevet, si bénéfices il y a, entre le professeur et l'université (voir appendice A). Il est reconnu que l'université peut alors exiger la cession du brevet, et qu'elle peut refuser une invention. Dans ce dernier cas, elle devrait renoncer à tous ses droits sauf les droits à la licence mentionnés à l'article 4 ci-dessus.

6. Le professeur devrait être libre de se prévaloir du service mentionné à l'article 5 (s'il existe) ou de prendre ses propres dispositions sans avoir à céder ses droits et sans que l'université ait à débourser, car en l'absence d'un contrat explicite ou clairement sous-entendu, l'invention, selon la loi canadienne sur les brevets, appartient à l'inventeur, l'université peut adopter une politique plus restrictive et exiger que les bénéfices provenant du brevet, le cas échéant, soient partagés entre le professeur et l'université si le professeur, dans ses recherches conduisant à l'invention, a utilisé à un degré appréciable des locaux, du matériel ou du personnel de soutien de l'université. L'entente entre le professeur et l'université devrait être consignée dans un accord écrit. Les différends devraient être réglés conformément à l'article 7 du présent document.

7. Tout différend portant sur l'un ou l'autre point mentionné aux présentes devrait être réglé par l'arbitrage d'une seule personne agréée par les deux parties. La politique de l'université en matière de brevets devrait exiger que l'université et l'association locale des professeurs s'accordent à l'avance sur le choix d'un homme de science éminent et indépendant de l'université, qui désignerait l'arbitre dans le cas où les parties ne parviendraient pas à s'entendre à ce sujet. L'arbitre déterminerait ses propres règles de procédure conformément aux principes de la justice naturelle. Il ne devrait pas être tenu de tenir un compte rendu des délibérations, mais aurait à rendre un jugement motivé comportant un résumé de la preuve, une conclusion et un exposé des motifs de cette conclusion. La décision de l'arbitre devrait lier toutes les parties.

8. La politique en matière de brevets peut toutefois n'être qu'une déclaration par laquelle l'université renonce à tous droits et décline toute obligation en matière de brevets, mais l'A.C.P.U. estime que même une telle politique devrait être clairement exprimée par écrit et qu'au surplus, les universités où la recherche et les études supérieures occupent une place importante devraient avoir une politique détaillée dans le sens du présent document.

9. Les recherches exécutées en vertu d'un contrat passé avec un organisme autre que l'université présentent des problèmes particuliers. Les dispositions de ces contrats, en ce qui regarde et les professeurs et les étudiants, devraient être clairement consignées par écrit et devraient être accessibles à toute personne qui collabore au projet. Ces conditions ne devraient violer ni les Directives en matière de déontologie de l'A.C.P.U., ni celles de l'université en cause (les directives de l'A.C.P.U. sont reproduites aux pages 63-64 du *Guide de l'A.C.P.U.*). L'université peut exiger la communication de tout contrat de ce genre. Si l'université est liée de quelque manière à la sollicitation de pareils contrats, elle a le devoir d'assurer un traitement équitable, à l'égard de tout brevet, aux professeurs ou étudiants en cause.

10. Il est loisible à l'université d'étendre aux étudiants et au personnel de soutien les dispositions des présentes directives.

11. Dans les cas ordinaires, une nouvelle règle inspirée des présentes directives ne devrait s'appliquer que pour l'avenir. On devrait éviter de lui donner un effet rétroactif à moins d'avoir bien pesé les conséquences d'une telle décision.

Appendice A

Dans les quelques universités dont les politiques en matière de brevets définissent clairement les droits respectifs de l'université et de l'inventeur, les formules que l'on trouve le plus fréquemment sont a) que l'inventeur reçoive 50 p. 100 du revenu net touché par l'université, b) que l'inventeur ait le droit de prendre à ses frais ses propres dispositions et ne soit pas tenu de partager les bénéfices avec l'université.

Appendice B

La note infrapaginale suivante devrait être ajoutée à l'article 1 (a) de l'ap-

UNIVERSITIES UNDER C.A.U.T. CENSURE

The following university administrations have been censured by the Council of the Canadian Association of University teachers :

Mount Allison University (November 1970)
Simon Fraser University (May 1971)

(Under the third stage of censure imposed on these two universities, the C.A.U.T. warms its members not to accept employment with the censured university. Page 42, C.A.U.T. Handbook.)

Also censured are :

Université du Québec à Montréal (November 1970)

University of Victoria (May 1971)

pendice intitulé « Normes suggérées pour une politique universitaire en matière de recherche et de publication », qui figure à la fin des « Directives en matière de déontologie », aux pages 65 et 66 du *Guide de l'A.C.P.U.*

Voici un modèle de contrat, valable en matière de brevets seulement :

Rien dans le présent contrat ne peut empêcher l'université de publier les résultats des travaux exécutés en vertu des présentes, pourvu que:

a. 90 jours avant qu'un texte soit communiqué à un éditeur en vue de sa publication, ce texte soit soumis à l'agent qui assume la responsabilité de la recherche pour le compte du commanditaire;

b. Si, de l'avis de cet agent, le texte divulgue des renseignements susceptibles d'empêcher le commanditaire de demander un brevet à l'égard d'une invention, d'une méthode ou d'un procédé conçu, mis au point ou utilisé pour la première fois dans la pratique dans le cadre du contrat, ledit agent doit en avertir l'université dans ledit délai de 90 jours, et l'université doit alors retarder la publication d'une autre période de 90 jours afin que le commanditaire puisse prendre les dispositions nécessaires pour présenter une demande ou des demandes de brevets. Au terme de la seconde période de 90 jours, et en l'absence d'une autre prolongation ayant fait entre-temps l'objet d'un accord entre les parties, l'université est libre de publier ledit texte;

c. L'article (b) ci-dessus n'empêche pas un étudiant de second ou de troisième cycle de soutenir devant un comité de thèse une thèse renfermant des informations obtenues grâce au travail exécuté en vertu du présent contrat.

12. En raison de sa responsabilité en matière de recherche chaque université doit entreprendre:

(a) de publier et de circuler annuellement les titres de tous les projets de recherche qu'elle patronne avec les noms des organismes commanditaires, et

(b) d'établir des directives quant au temps qu'un professeur d'université peut allouer à des fonctions de consultation ou à de la recherche pour des organismes extérieurs.

Résolution du Conseil, novembre 1970

Guidelines concerning the Patent Policies of Universities

These guidelines attempt to anticipate some of the problems that may arise in the handling of patent questions within the university. They were prepared by the Patents Sub-Committee of the Curriculum, Research and Education Committee composed of Professors H. Heatley (Waterloo), C. Moreland (New Brunswick) and D. C. Savage (C.A.U.T.). They were distributed to all local association executives for comment. They have now been approved in principle by the Executive and by the Board of C.A.U.T. with a view to presentation and possible adoption at the Council meeting 18-19 May 1973 at Charlottetown as an official statement of the C.A.U.T. The Executive and Board invites written comments prior to the May meeting. Please send these to Professor D. C. Savage, C.A.U.T., 66 Lisgar, Ottawa K2P 0C1.

1. All universities should adopt a patent policy in consultation with the faculty association. Acceptance of the patent policy should be part of any employment contract.

2. The patent policy should clearly state that the faculty member has the right to publish an invention. The university should never impose on a faculty member by contract or by any other means the obligation to patent the results of his scientific work nor to modify the research merely to enhance its patentability. There are various reasons for this:

(1) The faculty member may prefer to publish in order to provoke immediate and widespread discussion of his research and its results;

(2) The support of an application with broad valuable claims may require the research to proceed in a direction or to an extent not required by academic considerations;

(3) The faculty member may consider that the time and effort involved are not offset by the potential results of patenting and may, therefore, not wish to pursue the matter;

(4) The faculty member may for political or social reasons consider that the results of his research should be in the public domain without restriction. It should be realized, however, that the fuller utilization of an invention may be achieved by patenting rather than by leaving the invention unprotected.

3. The patent policy should state that the university has no interest in any invention which is developed without the use of university premises, equipment or support personnel, i.e. in non-university laboratories during summer holidays or at home. However, the university may require that all patent applications by faculty members be disclosed to it.

4. The patent policy should clearly specify the respective rights of the university and the inventor in an invention and any patent which may arise from it. In any event the university should retain a non-exclusive, free, irrevocable licence, under all patents arising from the invention, to practise the invention in the university but without the right to exploit commercially, sub-licence, or sell any product or process of the patent.

5. It is desirable that the university should provide a service for its personnel, such as the standard agreement with Canadian Patents and Development Limited (C.P.D.L.), to assist in the securing and exploitation of patents. Where such a service is provided, there should be a clear and equitable mechanism for the sharing between the professor and the university of the returns if any from a patent (see appendix A). It is recognized that if the university provides this service, it may require the assignment of the patent, and it may decline an invention. In this latter case it should waive all rights except those to the non-exclusive, free, irrevocable licence noted in section 4 above.

6. The faculty member should be free to make use of the service outlined in section 5 (if available) or to make his own arrangements without assignment at no expense to the university since, in the absence of an explicit or clearly implied contract to the contrary, the invention under Canadian patent law belongs to the inventor. The university may adopt a more restrictive policy and require under its contract with faculty members that the return if any from the

patent be shared between the professor and the university if the research leading to an invention has involved substantial use of university premises, equipment or support personnel. There should be an agreement in writing between the professor and the university setting out the understanding between the two parties. Disputes should be settled according to section 7 of this document.

7. If disputes occur in relation to any matter covered by these guidelines, these should be settled by a one-man arbitration, the arbitrator being acceptable to the parties to the dispute. The university patent policy should require the university and the local faculty association to agree in advance on a distinguished independent scientist from outside the university to name the arbitrator lest the parties fail to agree. The arbitrator should decide his own procedures consonant with the principles of natural justice. He should not be required to maintain a transcript but should be required to produce a reasoned judgment reviewing the evidence, making a conclusion and offering reasons for that conclusion. The decision of the arbitrator should be binding on all parties.

8. The patent policy may, however, be a simple statement that the university waives all rights and declines all obligation in regard to patents, but the C.A.U.T. considers that even such a policy must be clearly formulated in writing and furthermore considers that universities with extensive research facilities and graduate faculties should have a detailed formulation along the lines of this document.

9. Research done under contract with some body other than the university presents peculiar problems of its own. The terms of such contracts, both in regard to professors and to students involved, should be set out clearly in writing and be available to all concerned in the project. Those terms should not violate the Guidelines on Professional Ethics of the C.A.U.T. nor those of the particular university. (For the C.A.U.T. guidelines, see pp. 63-64, *C.A.U.T. Handbook*.) The university may require the disclosure of all such contracts. If the university is involved in any way in soliciting such contracts, it has an obligation to ensure equitable treatment concerning any patents involved for faculty members or students.

10. The university may wish to extend the procedures of this guideline to students and support staff.

11. In the ordinary case new rules adopted along the lines of this guideline should be made only prospective in operation. Unless great care is taken to see what effect they would have if applied retroactively, they should not be made expressly retroactive.

Appendix A

Among the limited number of universities whose patent policies clearly specify the respective rights of the university and of the inventor, the most commonly used formulae are (a) that the inventor receive 50% of the net income to the university, (b) that the inventor has the right to make his own arrangements at his own expense and is not required to share the proceeds with the university.

Appendix B

The following footnote should be added to section 1 (a) of the appendix "Suggested norms for university policy on research and publication" to be found at the conclusion of the C.A.U.T. "Guidelines concerning Professional Ethics", *C.A.U.T. Handbook*, pp. 63-64:

The following is a possible model contract in regard to patents only :

Nothing in this contract shall prevent the university from publishing reports of the results of the work carried out hereunder provided that:

a. 90 days before submission of any proposed publication is made to any publisher, the pre-publication shall be submitted to the officer who is responsible for the project on behalf of the sponsor;

b. In the event that, in the opinion of this project officer, the pre-publication discloses information which might prevent the sponsor from applying for patent rights with respect to an invention, method or process conceived or developed or first actually reduced to practice in carrying out the contract, the project officer shall notify the university in writing within the said 90-day period and the university shall then withhold the said pre-publication for a further 90-day period in order that the sponsor may take the necessary steps to file a patent application or applications. At the end of the second 90-day period, in the absence of a further extension negotiated by the parties, the university shall be free to publish the said pre-publication;

c. Section (b) hereof shall not prevent the submission to a Thesis Committee by a graduate student of a thesis which contains information obtained as a result of the work performed under this contract.

12. As part of its responsibility in matters of research, each university should undertake,

(a) to publish and circulate annually the titles of all research projects conducted under university auspices, with the names of the sponsoring agencies, and

(b) to develop guidelines with respect to the amount of time university teachers may devote to remunerated consultation or research for outside agencies.

Council Resolution, November 1970.

(Suite de la page 23)

Généralement le revenu indiqué sert de critère à cette étape. Un échantillon des demandes (pouvant atteindre 25 p. 100) est prélevé en vue d'une vérification plus approfondie.

Les administrateurs des régimes de bourses estiment qu'il serait profitable de vérifier les demandes de bourses en se référant aux déclarations de revenu pour fins d'impôt, mais ce contrôle n'est possible qu'au Québec. Dans cette province, nous le rappellerons, le dépistage des demandes frauduleuses permet de réaliser une économie de $6 millions par an, d'après les autorités.

Les demandes refusées ou trouvées douteuses sont envoyées aux responsables des bourses dans les établissements d'enseignement pour une enquête. Le zèle des responsables est très variable. Certains font beaucoup de recherches, d'autres se contentent d'accepter les déclarations de l'étudiant. Pour confirmer les renseignements se rapportant au revenu des parents ou à celui de l'étudiant, ils ont la ressource de demander des documents comme les feuilles T-4 ou une copie de la déclaration d'impôt T-1, ou quand les parents sont dans les affaires, le bilan d'un expert-comptable. (pp. 61-62)

Amendments to the Guidelines on Professional Ethics

The following amendments to the Professional Ethics Guidelines of the C.A.U.T. were developed at the request of the C.A.U.T. Council by the Faculty Workload Committee. They are intended to offer guidance to faculty members and to universities in the area of secondary income. They have been approved in principle by the Executive and by the Board of the C.A.U.T. with a view to presentation and possible adoption at the Council meeting 18-19 May 1973 at Charlottetown as an official statement of the C.A.U.T. The Executive and Board invites written comments prior to the May meeting. Please send these to Professor D. C. Savage, C.A.U.T., 66 Lisgar, Ottawa K2P 0C1.

To substitute the following for existing sections VI 2, and VI 3.

VI 2. Secondary income. The time involved in any consulting or related work and the nature of such work, involving payment to the professor by any person or organization other than the university must be disclosed to the appropriate university authorities if so requested by the university. [1]

Footnote 1. C.A.U.T. commends to the attention of Canadian universities "The Policy Statement for the Staff on Supplementary Income and Related Activities" of the University of Toronto, *University of Toronto Bulletin*, 19 July 1972, with the proviso that the membership of any appeal body should be mutually agreed upon by the President and by the Faculty Association. Copies may be secured from the C.A.U.T. office.

VI 3. When he enters into a special relationship with some sector of the community at large, as when he is engaged as a consultant or when he conducts research under contract, he has a responsibility to ensure that these duties are consistent with his primary obligation to the university and in no way deleteriously affect his duties within the university.

IV 6. It is unethical for him to exploit the unpaid work of colleagues for personal gain.

V 5. A staff member should avoid the following potential conflicts of interest unless, after full consultation, he has the approval of the university officer to whom he is responsible:

(a) authorize the purchase by the university of equipment, supplies or services from a source in which he or his family has a substantial interest;

(b) hire any member of his immediate family as an employee or consultant for any project supported by funds administered through the university;

(c) be associated with the management of any undertaking which hires or proposes to hire university personnel.

Modifications aux Directives en Matière de Déontologie

Les modifications ci-jointes aux directives de l'A.C.P.U. en matière de déontologie ont été rédigées à la demande du Conseil de l'A.C.P.U. par le Comité de la charge de travail confiée aux professeurs. Elles ont pour objet de fournir des normes aux professeurs et aux universités en ce qui a trait aux revenus secondaires. Elles ont reçu l'accord de principe du Comité exécutif et du Bureau de direction de l'A.C.P.U., en vue de leur adoption éventuelle à l'assemblée du Conseil, prévue pour les 17 et 18 mai 1973 à Charlottetown, qui leur donnera la sanction officielle de l'A.C.P.U. Le Comité exécutif et le Bureau de direction de l'A.C.P.U. vous invitent à communiquer vos observations par écrit d'ici la réunion de mai. Veuillez les adresser au professeur D. C. Savage, A.C.P.U., 66, rue Lisgar, Ottawa K2P 0C1.

Remplacer les sections actuelles VI 2 et VI 3 par ce qui suit.

VI 2. Revenu secondaire. Le professeur doit faire connaître aux autorités compétentes de l'université, si l'université lui en fait la demande, le temps qu'il consacre à toute fonction consultative ou à caractère analogue, de même que la nature d'un tel travail, si ce travail est rémunéré par une personne ou un organisme autre que l'université [1].

Note infrapaginale 1. L'A.C.P.U. signale aux universités canadiennes le document « The Policy Statement for the Staff on Supplementary Income and Related Activities » de l'Université de Toronto, publié le 19 juillet 1972 dans le *University of Toronto Bulletin*. Elle tient à ajouter toutefois que la composition de tout organisme d'appel devrait faire l'objet d'un accord entre le président de l'université et l'association des professeurs. Ce document peut être obtenu du secrétariat de l'A.C.P.U.

VI 3. Le professeur qui contracte des engagements particuliers envers un secteur de la collectivité, par exemple en travaillant comme expert-conseil ou en faisant de la recherche à forfait, doit veiller à ce que ces fonctions soient compatibles avec ses obligations premières envers l'université, et ne nuisent en aucune façon à son travail à l'université.

IV 6. Il est contraire aux devoirs d'un professeur d'exploiter pour son profit personnel le travail bénévole d'un collègue.

V 5. Un professeur doit éviter les risques de conflits d'intérêts ci-dessous, à moins d'avoir pleinement consulté à ce sujet son supérieur hiérarchique et d'avoir reçu son approbation:

(a) autoriser l'achat par l'université de matériels, fournitures ou services d'une source dans laquelle lui ou des personnes de sa famille ont un intérêt appréciable;

(b) engager un membre de sa famille immédiate comme employé ou expert-conseil pour tout travail financé par des fonds administrés par l'entremise de l'université;

(c) être associé à la direction de toute entreprise qui engage ou se propose d'engager du personnel universitaire.

c.a.u.t. board of directors a.c.p.u. bureau de direction

C. C. Bigelow (Western Ontario)
J. A. Bailey (Manitoba)
A. Berland (C.A.U.T.)
M. A. Bertrand (Montréal)
Robert Bertrand (Montréal)
G. I. Clarke (Laurentian)
C. D. Doyle (Victoria)
J. M. Forde (McGill)
S. F. Gallagher (Trent)
K. A. Friedmann (Calgary)
R. A. Khan (Winnipeg)
C. K. Knapper (Regina)
J. A. Macpherson (St. Francis Xavier)
A. E. Malloch (McGill)
Evelyn Moore (Calgary)
P. A. O'Flaherty (Memorial)
W. Pineau (Prince Edward Island)
C. C. Potter (Sir George Williams)
M. Roussel (Ottawa)
R. A. Spencer (British Columbia)
L. G. Stephens-Newsham (Alberta)
G. H. M. Thomas (Saskatoon)
I. Unger (New Brunswick)
S. M. Uzumeri (Toronto)
G. Wood (Windsor)

affiliated provincial associations
associations provinciales affiliées

confederation of alberta faculty associations (c.a.f.a.)

Professor L. G. Stephens-Newsham
President, C.A.F.A.
Dept. of Physiology
University of Alberta
Edmonton, Alberta

Permanent office:
C.A.F.A.
University of Alberta
Edmonton, Alberta
Executive Assistant: Gordon Unger

federation of new brunswick faculty associations (f.n.b.f.a.)

Professor L. Welch
President, F.N.B.F.A.
Mount Allison University
Sackville, N.B.

nova scotia council of university faculty associations (n.s.c.u.f.a.)

Professor John Macpherson
Chairman, N.S.C.U.F.A.
Department of English
St. Francis Xavier University
Antigonish, N.S.

ontario confederation of university faculty associations (o.c.u.f.a.)

Professor J. R. Stevens
Chairman, O.C.U.F.A.
Department of Physics
University of Guelph
Guelph, Ontario

Permanent office:
O.C.U.F.A.
40 Sussex Avenue
Toronto 5, Ontario
Executive Vice-Chairman: G. Bennett

C.A.U.T.

COMMITTEES

Academic Freedom and Tenure

A. E. Malloch *(Chairman)*
English Dept. 1971-74
McGill University

Academic Arbitrations

Bulletin Editorial Board

Curriculum, Research and Education

Serge Losique *(Chairman)*
French Dept.
Sir George Williams

Patents *(Sub-committee)*

Lamontagne Commission *(Sub-committee)*

Economic Benefits

Donald Seastone *(Chairman)*
Economics Dept.
University of Calgary

Copyright *(Sub-committee)*

Faculty Workload *(Sub-committee)*

Manpower Studies *(Sub-committee)*

L. Kristjanson *(Chairman)*
Economics Dept.
University of Saskatchewan
Saskatoon

Pensions *(Sub-committee)*

E. D. Maher *(Chairman)*
Business Administration
University of New Brunswick

Federal-Provincial Financing

C. B. Macpherson *(Chairman)*
Political Economy Dept.
University of Toronto

Finance and Management

C. K. Knapper *(Chairman)*
Psychology Dept.
University of Saskatchewan
Regina

Income Tax *(Sub-committee)*

Professional Orientation

C. K. Knapper *(Chairman)*
Psychology Dept.
University of Saskatchewan
Regina

Reid Memorial Trust

E. D. Maher *(Chairman)*
Business Administration Dept.
University of New Brunswick

Faculty-Student Relations

D. Theall *(Chairman)*
English Dept.
McGill University

Status of Faculty Women

Jill Conway *(Chairwoman)*
History Dept.
University of Toronto

Editorial Board on Status of Faculty Women

N. Griffiths *(Chairwoman)*
History Dept.
Carleton University

1972 INCOME TAX GUIDE

income from employment

income from business

deductions from employment income

child care expenses

office expenses

automobile expenses

capital gains

scholarships, fellowships, bursaries, prizes and research grants

sabbatical leaves

international tax agreements

inside this issue

GUIDE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU - 1972

revenu tiré d'un emploi

revenu tiré d'une entreprise

réductions d'un revenu d'emploi

frais de garde d'enfants

frais de bureau

frais d'automobile

gains de capital

bourses d'études, bourses de recherches, prix et subventions de recherche

congés sabbatiques

accords fiscaux internationaux

dans cette édition